

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN
AL-MUNIR AL-ISLAMY SUKOHARJO III BARAT KABUPATEN
PRINGSEWU PROVINSI LAMPUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)

Oleh :

MUHAMMAD ULIL AMRI
NPM: 1441030137

Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Hasan Mukmin, M.Ag
Pembimbing II : Mulyadi, S.Ag.,M.Sos.I

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG**

1440 M / 2018 H

ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN AL-MUNIR AL-ISLAMY SUKOHARJO III BARAT KABUPATEN PRINGSEWU PROVINSI LAMPUNG

Oleh

MUHAMMAD ULIL AMRI

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara kritis tentang proses perencanaan manajemen sumber daya manusia pondok pesantren, problematika yang di hadapi dan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasinya dan hasil yang di dapat

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil latar belakang penerapan manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat, alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *observasi*, wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan bantuan pedoman wawancara yang telah di buat sebelumnya. Teknik analisis data dengan cara menganalisis data yang sudah terkumpul. Yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu di peroleh melalui *interview*, catatan lapangan, foto, dokumen dan lain sebagainya.

Hasil penelitian menunjukan pelaksanaan pengadaan atau rekrutment sumber daya manusia pada pondok pesantren yang dilaksanakan dengan dua sistem yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka dilaksanakan jika tenaga pengajar atau ustadz dan ustadzah yang dibutuhkan lebih dari tiga orang, tetapi jika yang di butuhkan kurang dari tiga orang maka penarikan tenaga pengajar atau ustadz dan ustadzah hanya dilakukan oleh kepala pondok pesantren dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pondok pesantren dilakukan oleh kepala pondok pesantren, dalam pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren di sesuaikan dengan kebutuhan yang ada, jadi dari pihak kepala pondok pesantren ada kebijakan baru tentang pelatihan, maka di dalam pondok pesantren diadakan pelatihan bagi pengurus atau ustadz dan ustadzah dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pengurus atau ustadz dan ustadzah, selain itu usaha pengembangan sumber daya manusia juga dilaksanakan diluar pondok pesantren yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar. Pemberian kompensasi pada pengurus atau ustadz dan ustadzah, pondok pesantren didasarkan pada berapa banyak pelajaran yang diambil dalam membina dan mendidik santri. Pelaksanaan pengintegrasian dipondok pesantren berjalan dengan baik. Keberhasilan ini terlaksanakan karena komunikasi yang baik antara kepala pondok pesantren maupun ustadz dan ustadzah dengan membuat peraturan-peraturan baku baik formal maupun non formal dan menerapkan semua peraturan dengan penuh tanggung jawab.



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Telp. (0721) 703289 Sukrame 1 Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK
PESANTREN AL-MUNIR AL-ISLAMY SUKOHARJO
III BARAT KABUPATEN PRINGSEWU PROVINSI
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Muhammad Ulil Amri
NPM : 1441030137
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK)

Pembimbing I

Dr. Hasan Mukmin, M.Ag
NIP.196104211994031002

Pembimbing II

Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I
NIP.197403261999031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Hj. Suslina sanjaya, S.Ag., M.Ag
NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Telp. (0721) 703289 Sukarame 1 Bandar Lampung

PENGESAHAN

Judul Skripsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK
PESANTREN AL-MUNIR AL-ISLAMY SUKOHARJO III
BARAT KABUPATEN PRINGSEWU PROVINSI
LAMPUNG
Nama Mahasiswa : Muhammad Ulil Amri
NPM : 1441030137
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Pada hari Rabu, 19 September 2018

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag (.....)

Sekretaris : M. Husaini, MT (.....)

Penguji I : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM (.....)

Penguji II : Dr. Hasan Mukmin, M.Ag (.....)



Mengetahui,

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

NIP. 19610491990031002

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ
اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah
Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan
bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu
kerjakan. (QS: Al-Hasyr: 18).¹



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jawa Barat: Syaamil Qur'an, 2012), h. 205.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya kecilku ini kepada:

1. Kedua orang tuaku, ayahanda Ponimin dan ibunda Tarti Yulandari yang selalu senantiasa berdoa untuk kesuksesan anaknya, mencurahkan kasih sayangnya yang tiada henti, memberikan motivasi dan dengan sabar menantikan keberhasilanku, sehingga mengantarkanku meraih gelar sarjana.
2. Adik-adikku, Nilam Nur Aulia, Nayla Nur Dzakira yang sangat ku sayangi yang senantiasa memberikan motivasi dan do'a dalam menanti keberhasilanku.
3. Untuk Chahyu Reekha Ningsih yang selalu memberikan dukungan sepenuh hati dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Sahabat-sahabatku seperjuangan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan semua teman-teman yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, for u all miss you forever.
5. Serta Alamamaterku tercinta Kampus UIN Raden Intan Lampung beserta staf-stafnya baik dari Dosen semua staf kependidikan serta karyawan yang telah melayani dengan baik.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Muhammad ulil amri dilahirkan di Desa Banyumas, Kecamatan Banyumas, Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung, pada tanggal 29 maret 1996, penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Ponimin dan Ibu Tarti Yulandari.

Jenjang pertama pendidikan yang penulis tempuh adalah Sekolah Dasar Negeri 4 Banyumas (SDN 4) lulus pada tahun 2008, dan di lanjutkan Sekolah Menengah Pertama 1 Banyumas (SMPN 1 Banyumas) lulus pada tahun 2011, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas 2 Pringsewu (SMAN 2 Pringsewu) dan pada tahun 2014 alhamdulillah penulis berhasil lulus dari SMAN 2 PRINGSEWU.

Pada tahun yang sama yaitu tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Istitut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung (IAIN RIL) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah, dan pada tahun 2017 telah bertransformasi menjadi Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung, penulis lulus pada tahun 2018 dari Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung (UINRIL).

Bandar Lampung, 13 Juli 2018

Muhammad ulil amri

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung”**. Shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah menegakkan kalimat Tauhid serta membimbing umatnya ke jalan yang penuh cahaya dan semoga kita termasuk kaum yang mendapat syafaatnya di hari akhir nanti, Amin.

Penulis menulis skripsi ini sebagai bagian dari prasyarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (SI) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dan alhamdulillah dapat penulis selesaikan sesuai dengan rencana.

Dalam upaya untuk menyelesaikan penelitian ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak serta dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.,Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Hj. Suslina Sanjaya. M.Ag Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa mengarahkan dan membimbing mahasiswanya dalam pengajaran yang baik.

3. Bapak Dr.Hasan Mukmin. MA sebagai pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan memberikan masukan-masukan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I sebagai pembimbing II, yang telah menyediakan waktu untuk memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
6. Bapak KH. Burhanuddin Hidayatullah selaku ketua yayasan pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung beserta jajaran nya yang telah terlibat memberikan sumber data serta informasi yang akurat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa suatu halangan apapun.
7. Bapak dan Ibu dan adikku yang selalu mendo'akanku dan menjadi semangat hidupku.
8. Sahabat-sahabatku seperjuangan di Universitas Islam Negeri Raden Intan lampung dan semua teman-teman yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

9. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah menyediakan referensi buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan, akan mendapat balasan kebaikan yang lebih besar disisi Allah SWT dan akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semoga amal kebaikan mereka mendapat balasan dari Allah SWT, dan penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kehilafan yang pernah penulis lakukan baik yang sengaja maupun tidak sengaja. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya, dan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam pembangunan dunia pendidikan.

Bandar Lampung, 13 Juli 2018

Penulis

Muhammad Ulil Amri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kegunaan Penelitian	10
H. Metode penelitian	11
I. Populasi dan Sampel	11
J. Metode Pengumpul Data	12
K. Analisis Data	16
L. Tinjauan Pustaka	17
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	20

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	38
4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	40
5. Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	42
6. Menetapkan alat pengukur	43
B. Peningkatan Kualitas Pondok Pesantren.....	44
1. Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren	44
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	46
3. Jenis-Jenis Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia	48
4. Analisis Potensial Dalam Manajemen.....	49
5. Metode-Metode Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia	50
C. Pondok Pesantren	51
1. Definisi Pondok Pesantren	51
2. Fungsi Pondok Pesantren	54
3. Tujuan Pondok Pesantren.....	56
4. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren	58

BAB III PONDOK PESANTREN AL-MUNIR AL-ISLAMY SUKOHARJO III BARAT DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pondok Pesantren	59
1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung	59
2. Visi, Misi dan Tujuan.....	60
3. Stuktur Kepengurusan Santriwati Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung	64
4. Stuktur Kepengurusan Santriwan Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung	65
5. Keadaan Ustadz dan Ustadzah Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung	66
6. Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung	67
7. Keadaan Sarana Prasarana Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung	68
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat	69

C. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy	79
---	----

BAB IV PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN AL-MUNIR AL-ISLAMY

A. Analisis Pekerjaan	84
B. Pengadaan Atau Rekrutmen	85
C. Seleksi dan Penempatan	86
D. Pelatihan dan Pengembangan	88
E. Pemberian Kompensasi	89
F. Pengintegrasian	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	93
B. Saran-Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1. Nama-nama tenaga pengajar santri putra dan putri pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy 66
2. Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy 67
3. Keadaan Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy 67



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Surat pemerintah Provinsi Lampung Badan Kesatuan Bangsa dan politik
- Lampiran 3 : Surat izin Penelitian Pondok Pesantren
- Lampiran 4 : Surat Keputusan Judul dan Penunjukan Pembinaan Skripsi
- Lampiran 5 : Daftar gambar di lokasi penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penegasan judul dengan memberikan pengertian-pengertian sehingga dapat menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap pokok permasalahan ini. Judul adalah salah satu gambaran pokok dalam suatu penelitian karya ilmiah, adapun judul skripsi ini adalah “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN AL-MUNIR AL-ISLAMY SUKOHARJO III BARAT KABUPATEN PRINGSEWU PROVINSI LAMPUNG”. Untuk menghindari kekaburan terhadap maksud skripsi ini. Penyusun perlu tegaskan dan jelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi ini, adapun istilah-istilah yang di maksud sebagai berikut:

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efiisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan (organisasi)².

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :PT Bumi Aksara, 2013), h.01.

menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Menurut A. Sihotang, pengertian sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia adalah Manusia mengandung pengertian usaha kerja yang dapat disumbangkan dalam proses produksi yaitu sumber daya manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat umum.
2. Sumber daya manusia mengandung pengertian tenaga manajerial atau faktor dispositif yang dimaksudkan dari sumber daya manusia itu.

Faktor dispositif yang dimaksudkan dari sumber daya manusia itu adalah berupa:

- a. Kepemimpinan untuk berprestasi
- b. Perencanaan kegiatan berprestasi
- c. Pengendalian kegiatan produksi

Manajemen yang penulis maksud disini adalah Kondisi Manajemen Pondok Pesantren dan pelaksanaan di lapangan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dan penulis di sini membatasi manajemen di lihat dari unsur-unsur manajemen yaitu manusia (*man*), barang (*material*), uang (*money*), mesin-mesin (*machies*), dengan metode (*method*) yang dapat di singkat dengan 5M.

Peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan.³

Dari pernyataan diatas bisa penulis simpulkan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan dan kekayaan yang dimiliki manusia sebagai penunjang dalam proses pembangunan, baik sebagai produsen yang dikembangkan untuk menaikkan produktivitas dan juga sebagai manusia yang diiberi ruang sosial, ekonomi dan politik untuk mengembangkan diri secara utuh.

Dalam buku berjudul *Personnel Management* karangan Filippo, di gunakan istilah ‘pengembangan’ untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Otto dan Glaseser dalam bukunya *The Management Of Training* menggunakan istilah training (latihan) untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang di dalam telah menyangkut pengertian pendidikan (education).⁴

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui kemampuan pengurus dalam membimbing, mengarahkan serta mengembangkan sumber daya manusia dan usaha yang terencana serta berkelanjutan yang di lakukan oleh organisasi pondok pesantren dalam meningkatkan kompetensi pegawai atau ustadz, ustadzah dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan dan pengembangan.

³ Drs. H. Sadili Samsudin, M.M., M.Pd. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 107

⁴ *Ibid*, h. 108

B. Alasan memilih judul

1. Pondok Pesantren AL-MUNIR AL-ISLAMY merupakan suatu lembaga dakwah yang di dalamnya terdapat Sumber Daya Manusia dan juga merupakan pusat pengembangan nilai-nilai, pusat perubahan masyarakat dan penyiaran agama islam.
2. Pesantren di tuntut untuk senantiasa apresiatif sekaligus selektif dalam menyikapi dan merespon perkembangan untuk dapat membentuk SDM yang berpotensi bagi kehidupan masyarakat.

C. Latar Belakang Masalah

Pondok Pesantren adalah lembaga dakwah yang mempunyai ciri-ciri tersendiri dan berbeda dengan pendidikan lainnya. Pendidikan Pesantren meliputi pendidikan islam, dakwah, pengembangan masyarakat dan pendidikan lainnya yang sejenis. Para peserta didik pada Pesantren disebut santri, yang umumnya menetap di Pesantren.

Ditinjau dari segi historisnya, Pondok Pesantren adalah bentuk lembaga pendidikan pribumi tertua di Indonesia. Pondok Pesantren di kenal jauh sebelum Indonesia merdeka, bahkan sejak islam masuk ke Indonesia terus tambah dan berkembang sejalan dengan perkembangan dunia pendidikan pada umumnya.

Sebagai lembaga dakwah yang sudah lama berkembang di Indonesia, Pondok Pesantren selain telah berhasil membina dan mengembangkan kehidupan beragama di Indonesia, juga ikut berperan dalam menanamkan rasa kebangsaan

ke dalam jiwa rakyat Indonesia, serta ikut berperan aktif dalam upaya mencerdaskan bangsa.

Sebuah lembaga yang bernama Pondok Pesantren adalah suatu komunitas tersendiri, di dalamnya hidup bersama-sama sejumlah orang yang dengan komitmen hati dan keikhlasan atau kerelaan mengikat diri dengan kiyai, tuan guru, buya, ajengan, abu dan nama lainnya, untuk hidup bersama dengan standar moral tertentu, membentuk kultur atau budaya tersendiri. Sebuah komunitas di sebut Pondok Pesantren minimal ada kiyai (tuan guru, buya, ajengan, abu), masjid asrama (Pondok), pengajian kitab kuning atau naskah salaf tentang ilmu-ilmu keislaman. Dalam perkembangan selanjutnya, karena di pengaruhi oleh perkembangan pendidikan dan tuntutan dinamika masyarakat, beberapa Pondok Pesantren menyelenggarakan jalur pendidikan sekolah (formal)

Pondok Pesantren merupakan lembaga dakwah Islam di Indonesia yang bercorak tradisional untuk memahami, menghayati, mengamalkan ajaran Islam (*Tafaqquh Fiddien*) dengan menekankan moral agama sebagai pedoman hidup bermasyarakat. Pondok Pesantren di dirikan untuk memberikan pendidikan dan pengajaran kepada umat yang berkualitas lahir dan batin yang berkualitas imani, akhlaki, ilmu dan amal nya.

Sebagai lembaga pendidikan Pesantren diindikasikan mempunyai tiga peran tradisional yang penting, yaitu:

1. Sebagai pusat berlangsungnya transmisi ilmu-ilmu islam (*Transmission of islamic knowledge*)

2. Sebagai penjaga dan pemelihara kelangsungan tradisi islam (*Maintenance of islamic tradition*)
3. Sebagai pusat reproduksi Ulama (*Reproduction of ulama*). Dengan kekuatan figur kiyai atau ulama, Pesantren berperan penting dalam intelektualisasi dan intensifikasi keislaman masyarakat muslim nusantara secara massif.

Pada dasarnya Pondok Pesantren bertujuan untuk mempersiapkan anak didik menjadi sholeh yang bertaqwa menurut norma-norma agama islam, sehingga membekali para santrinya dengan pengetahuan agama, umum dan ketrampilan yang dipersiapkan untuk menghadapi kehidupan dalam bermasyarakat yang sesungguhnya. Sebagai lembaga Pendidikan Islam yang tertua, perannya dalam pembangunan sudah tidak di ragukan lagi.

Dinamika Pondok Pesantren tidak sama dengan lembaga lembaga lain. Ia bukanlah lembaga pendidikan yang bertugas mencerdaskan kehidupan bangsa saja, melainkan juga sebagai suatu lembaga tempat penggodokan calon-calon pemimpin umat. Hal ini yang tidak dimiliki oleh lembaga-lembaga lain selain Pondok Pesantren.

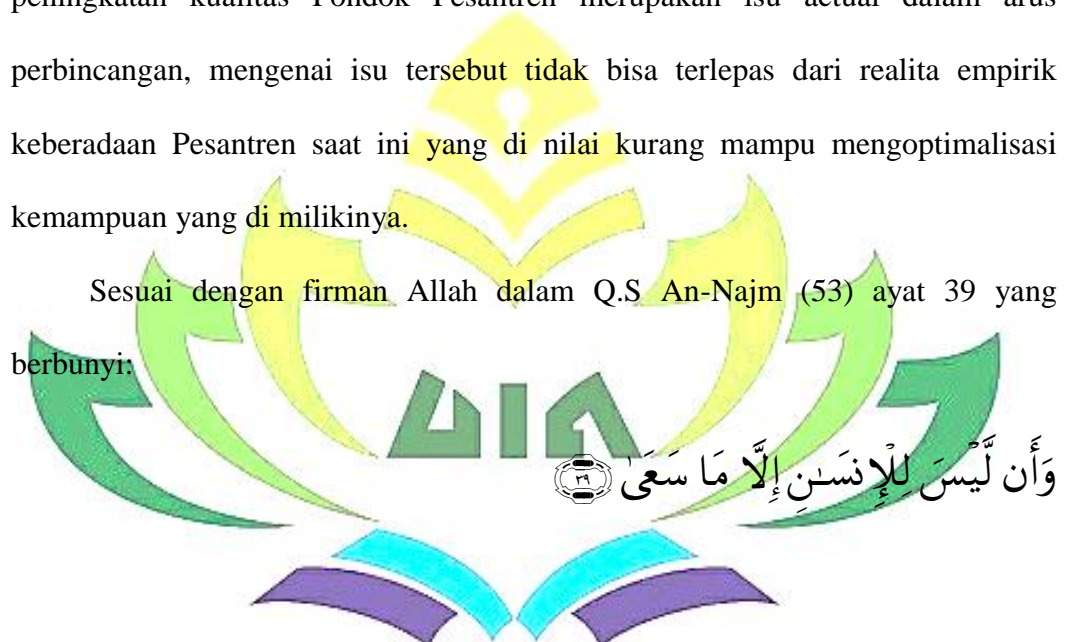
Pesantren dalam proses perkembanganya di sebut sebagai lembaga keagamaan yang mengembangkan dan mengajarkan ilmu agama islam. Dengan segala dinamika Pesantren di pandang sebagai lembaga yang merupakan pusat dari perubahan-perubahan masyarakat lewat kegiatan dakwah.

Untuk dapat memainkan peran edukatifnya dan penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas mensyaratkan Pesantren terus meningkatkan mutu

sekaligus terus memperbaiki sistem pendidikannya. Sebab, model pendidikan diri pada sistem konvensional atau klasik tidak akan cukup membantu penyediaan manusia yang memiliki kompetensi integratif baik dalam penguasaan ilmu agama, umum dan teknologi.

Permasalahan seputar sumber daya manusia dalam hubungannya dengan peningkatan kualitas Pondok Pesantren merupakan isu aktual dalam arus perbincangan, mengenai isu tersebut tidak bisa terlepas dari realita empirik keberadaan Pesantren saat ini yang dinilai kurang mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya.

Sesuai dengan firman Allah dalam Q.S An-Najm (53) ayat 39 yang berbunyi:



Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.⁵

Dari ayat di atas dapat di pahami bahwa keberhasilan meningkatkan kualitas tergantung dari usaha manajemen sumber daya manusianya, dengan kata lain ketika usaha untuk memanajemen sumber daya manusia di lakukan dengan baik, maka kualitas organisasi yang baik akan mudah di peroleh.

⁵Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jawa Barat: Syaamil Qur'an, 2012), h.421.

Guna merealisasikan konsep atau pemikiran dinamisasi Pesantren, maka perlu di susun strategi untuk menggali dan mengembangkan potensi sumber daya manusia. Kita tidak boleh terlalu memperkirakan atas kekuatan dan potensi Pesantren. Pesantren memang memiliki potensi kekuatan yang sangat besar, tetapi justru kemampuan meningkatkan dan mengembangkan itu yang belum di miliki. Kita tahu bahwa peranan ustadz dalam peningkatan dan pengembangan kualitas santri sangat dominan. Oleh karena itu, di sini mayoritas kita bicara pada peningkatan dan pengembangan SDM pendidik atau bisa di sebut ustadz. Tidak harus mengganti sistem secara total, peningkatan kualitas pondok pesantren dan pengelolaan kompetensi pendidik di lakukan agar pelayanannya tetap relevan dengan tuntutan perkembangan zaman.

Oleh karenanya peranan lembaga dakwah seperti halnya Pondok Pesantren AL-MUNIR AL-ISLAMY, akan sangat menentukan warna dari kegiatan yang di laksanakan, karena itu manajemennya harus mampu memberikan motivasi agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Dari pemaparan permasalahan di atas penulis tertarik untuk menuangkannya dalam karya ilmiah yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung* ”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren AL-Munir Al-Islamy ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang ada diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy.

F. Manfaat Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi pondok pesantren, hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan informasi positif dan kontribusi pemikiran dalam rangka meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy.
2. Secara teoritis, skripsi ini di harapkan akan memberikan sumbangan pemikiran dalam menambah wawasan keilmuan dalam bidang manajemen

sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam bidang peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) oleh organisasi sosial kemasyarakatan.

3. Penelitian ini dapat dijadikan khazanah keilmuan pada umumnya dan ilmu dakwah pada khususnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kualitas Pondok Pesantren.

G. Kegunaan Penelitian

Memberikan sumbangan pemikiran dan ilmu kepada Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya di bidang peningkatan kualitas Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy.

H. Metode penelitian

Metode penelitian adalah cara yang dilaksanakan seorang peneliti untuk mengumpulkan, mengklarifikasi dan menganalisa fakta yang ada ditempat penelitian dengan menggunakan ukuran-ukuran dalam pengetahuan, pengumpulan data dalam penelitian ilmiah di maksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan reliable, untuk memperoleh data seperti itu, peneliti dapat menggunakan metode, teknik, prosedur, dan alat-alat yang di andalkan, hal ini dilakukan untuk menemukan kebenaran.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah kualitatif yang memanfaatkan data lapangan untuk verifikasi teori yang timbul di lapangan dan terus menerus disempurnakan selama proses penelitian berlangsung yang dilakukan secara berulang-ulangan. Selain itu penelitian kualitatif juga adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.⁶ Dengan penulis memakai jenis penelitian ini maka penulis akan memaparkan pernyataan apa yang dihasilkan oleh peneliti dengan bahasanya dan tidak memakai angka-angka. Dalam penelitian ini, lokasi atau tempat yang akan dijadikan penelitian adalah Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksud untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang di uji.⁷

⁶Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, (Bandung : Mandar Maju, 1996), h. 32

⁷Penelitian deskriptif” (On-line), tersedia di: https://id.m.wikipedia.org/wiki/Penelitian_deskriptif (2016)

Menurut Jalaludin Rahmat Peneliti yang bersifat deskriptif memiliki tujuan yaitu :⁸

- a. Mengumpulkan Informasi aktual secara rinci yang menggambarkan gejala yang ada.
- b. Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi atau praktek-praktek yang berlaku.
- c. Membuat Perbandingan atau Evaluasi
- d. Menemukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka yang menentukan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah individu-individu yang dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan penelitian. Adapun subyeknya adalah:

- a. Pengasuh Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy
- b. Pengurus setiap divisi Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy

I. Populasi dan Sampel

1. Populasi

- a. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dari pengertian populasi yang telah diuraikan maka dapat difahami bahwa populasi adalah jumlah

⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), h . 10

keseluruhan responden yang diwakili oleh beberapa sample dalam penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy yang berjumlah 34 diantaranya:

- b. Satu orang pengasuh atau manajer Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy
- c. Satu orang ketua pengurus Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy.
- d. Dua sekretaris Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy.
- e. Dua bendahara Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy.
- f. Sepuluh orang bagian bidang bidang seperti pendidikan, perlengkapan dan lain lain.
- g. Delapan belas orang ustadz dan ustadzah Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy.

2. Sampel

Sample adalah sebagian dari perwakilan populasi yang akan menjadi objek penelitian. Dapat dikatakan juga bahwa sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sample merupakan bagian dari orang populasi.⁹

Adapun yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah 34 orang pengurus tersebut. Dan penelitian ini termasuk penelitian populasi karna seluruh populasi di jadikan objek penelitian.

⁹ Kuontur Roni, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Buana Printing, 2009, Cet kedua) h. 146

J. Metode Pengumpul Data

Di dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan beberapa metode sebagai cara untuk mendapatkan data-data yang lengkap dan tepat, dalam hal ini peneliti menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Metode wawancara

Wawancara merupakan sebuah percakapan antara dua orang atau lebih, yang pertanyaannya diajukan oleh peneliti kepada subjek atau kelompok subjek penelitian untuk dijawab¹⁰. Metode interview yang digunakan merupakan metode utama yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

2. Metode Observasi

Observasi adalah metode pengumpul data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung. Dalam hal ini peneliti dengan berpedoman desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung sebagai hal atau kondisi yang ada di lapangan.¹¹ Dalam metode ini penulis menggunakan metode observasi partisipan. Maksudnya, si peneliti turut ambil bagian atau ikut berpartisipasi dalam kegiatan pada objek yang diamati.¹² Metode ini penulis gunakan untuk menguatkan dan meyakinkan data-data yang didapat

¹⁰Kartini Kartono, *Pengantar Riset sosial*, (Jakarta: CV Mandar maju, 1996), h. 187

¹¹Ahsanudin Mudi, *Profesional Sosiologi*, (Jakarta: Mendiutama, 2004), h.44

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 128

dari interview. Metode ini juga sebagai metode penunjang, yang berguna sebagai metode pelengkap data yang tidak bisa didapatkan dari metode interview dan dokumentasi.

3. Metode dokumentasi

“Studi dokumentasi berproses dan berawal dari menghimpun dokumen, memilih-milih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, menerangkan dan mencatat serta menafsirkan serta menghubung-hubungkannya dengan fenomena lain”.

Metode dokumentasi ini di gunakan untuk memperoleh data yang berkaitan tentang keadaan objektif Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung seperti sejarah berdirinya, keadaan peserta didik, keadaan guru dan karyawan, keadaan sarana dan prasarana dan sumber daya manusianya serta tentang asramanya.

K. Analisis Data

Analisis data adalah proses menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah di baca dan di interprestasikan. Dalam analisis data dengan mencoba mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami.

Data yang dikumpulkan menggunakan metode pengumpulan data yang telah disebutkan di atas lalu diolah yaitu dipilih-pilih dan dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing, yaitu data tentang bentuk metode, materi, hambatan, faktor pendukung, data yang didapat dari interview, observasi maupun dokumentasi, sesudah diolah data tersebut kemudian dianalisa. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif yaitu analisa yang digunakan terhadap data yang bukan berwujud angka-angka melainkan yang jumlahnya hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik komparatif deskriptif kualitatif, penulis membandingkan kondisi obyektif di lapangan dengan kondisi yang ideal (teoritis) dan mendeskripsikannya dengan bahasa dan bukan memakai angka-angka. Kemudian langkah selanjutnya penulis mengambil sebuah kesimpulan menggunakan teknik induktif yaitu teknik yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang khusus dan konkrit itu ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum.

L. Tinjauan Pustaka

Skripsi Ilyas Arif mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah IAIN Raden Intan Lampung pada tahun 2015 yang berjudul *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Roudlotus-Sholihin Purwosari Padang Ratu Lampung tengah”* dijelaskan bahwa pondok pesantren sebagai

salah satu lembaga pendidikan islam dalam perkembanganya harus mampu mengikuti setiap perubahan yang terjadi. Untuk itu perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh pondok pesantren . Dalam prosesnya pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara sistematis untuk mengefektifkan pencapaian tujuan pengembangan.¹³

Skripsi Mr. Hamdee Mosu mahasiswa Fakultas Dakwah Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2014 yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan*” di jelaskan bahwa pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan yang telah nyata membantu pemerintah dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itulah berurusan dengan tujuan bersama, cara orang bekerja dan pemanfaatan sumber-sumberdaya yang ada, konsep pelatihan dan pengembangan terus menerus, pentingnya suatu pembinaan santri sebagai kader da’i khususnya

¹³ Ilyas Arif, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Roudlotus-Sholihin Purwosari Padang Ratu Lampung tengah* (Bandar Lampung: Tesis, IAIN Raden Intan Lampung), h.06-07.

pondok pesantren Takwinul Muballighin, maka umat harus menyadari pentingnya pembinaan terhadap santri.¹⁴

Skripsi Suranto mahasiswa Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2007 yang berjudul “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok pesantren Hidayatul Mubtadi Tajeman Palbapang Bantul Yogyakarta*” di jelaskan bahwa kehidupan santri pondok pesantren merupakan tugas dan tanggung jawab kita semua baik masyarakat maupun pemerintah sesuai dengan sendi-sendi kehidupan bangsa yang berjiwa gotong royong untuk kebaikan. Demikian pula dengan pendidikan islam yang dilakukan oleh pondok pesantren Hidayatul Mubtadi-ien Tajeman dalam memberikan pembinaan dan pengasuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada santrinya yang berupa pendidikan, pondok pesantren memberikan kebebasan untuk memilih jalur pendidikan sesuai dengan kemampuan santri yang berad di pondok pesantren Hidayatul Mubtadi-ien Tajeman. Ini berupa pendidikan formal maupun non formal.¹⁵

Perbedaan skripsi Ilyas Arif, Mr. Hamdee Mosu, Suranto adalah penulis lebih terfokus kepada Manajemen Sumber Daya Manusia, perencanaan, pengorganisasian teruntuk pengurus atau ustadz dan ustadzah, tentang bagaimana

¹⁴ Mr. Hamdee Mosu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan* (Yogyakarta: Tesis UIN Sunan Kalijaga), h. 05.

¹⁵ Suranto, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok pesantren Hidayatul Mubtadi Tajeman Palbapang Bantul Yogyakarta* (Yogyakarta: Tesis UIN Sunan Kalijaga), h. 06.

pengelolaan Sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy

Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.



BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia, keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.¹⁶

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.¹⁷

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakann secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer

¹⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009). h. 8-9

¹⁷ Drs. H. Sadili Samsudin, M.M., M.Pd. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 22

menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini manajer perlu mencari yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan orang-orang dalam organisasi. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah atau berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu sama lainnya. Tujuan yang satu tidak dapat diraih dengan mengorbankan tujuan yang lain. Hal yang esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola secara baik, efektivitasnya akan merosot lebih cepat dari pada sumber daya lainnya.¹⁸ Sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibanding dengan sumber daya yang lainnya. Pada era global dewasa ini aktivitas pengelolaan sumber daya manusia secara efektif akan semakin meningkat pada semua jenis dan jenjang organisasi atau perusahaan.

¹⁸Ibid, h. 24

Penjelasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya beraneka ragam, tergantung dari definisi oprasional yang ingin di kembangkan. Menurut M. Manullang mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan Sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi di realisasikan secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.¹⁹

Husein Umar mengungkapkan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pengarahan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.²⁰

Dari definisi diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu fungsi yang di laksanakan dalam suatu organisasi yang memudahkan pemanfaatan Sumber Daya Manusia yng efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan individual.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari Manajemen. Manajemen Sumber Daya manusia lebih memfokuskan pembahasanya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang

¹⁹ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisassi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998) h.198

²⁰ *Ibid*, h. 03

optimal. Pengaturan Manajemen Sumber Daya Manusia itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan (instansi, organisasi), karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan atau organisasi, kepuasan karyawan, dan masyarakat.²¹

Menurut G.R.Terry, ada empat fungsi manajemen yang dalam dunia manajemen dikenal sebagai *POACH*, yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pergerakan atau pengarahan), dan *Controlling* (pengendalian).²²

Dari definisi di atas bahwa manajemen mencakup dua pengertian, yang pertama adanya perencanaan dalam mencapai tujuan dan yang ke dua, kegiatan untuk mencapai tujuan dilakukan orang lain yang menyambungkan upayanya melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang mereka harus mereka lakukan, menetapkan bagaimana cara melakukannya, memahami bagaimana harus melakukannya dan mengatur efektifitas dari usaha tersebut.

Sebagai urgensi dari pentingnya manajemen dalam pengelolaan lembaga dakwah tersebut, dapat diketahui mengenai kewajiban bertanggung

²¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2013), h. 10

²² George s.p. Hasibuan, *Dasar-dasar manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 96

jawab dalam ajaran islam, firman Allah SWT dalam surat At-taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."²³

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.²⁴

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.²⁵

Menurut Umar, dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

²³ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, (Jawa Barat : Syaamil Qur'an, 2012), h. 334.

²⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Muria Kencana, 2005), h.01s

²⁵ Melayu S.P. Hasibuan, *Op, Cit*, h.10

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.²⁶

Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus di perlukan sama secara hati-hati dan penuh kearifan. Upaya-upaya manusia itu bukan suatu yang statis, tetapi terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan manusia, yang berlangsung dalam kebersamaan sebagai suatu masyarakat.

Kast dan Rosenzweig mengemukakan bahwa manajemen itu meliputi koordinasi orang-orang dan koordinasi sumber-sumber material untuk mencapai tujuan organisasi.²⁷

Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi operasional, Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dan harus diperhatikan guna memudahkan seorang manajer mengontrol pekerjaannya dalam menjalankan tugas dan melihat seberapa produktifnya pekerja dalam usaha merealisasikan tujuan yang diinginkan.

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cetakan ke-5, 2013), h. 07

²⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009) h. 35

Adapun fungsi manajemen dan fungsi operasional Sumber Daya Manusia guna mengelola pegawai adalah:

1. Analisis pekerjaan

Menurut A. Sihotang analisis pekerjaan adalah sangat esensial untuk mencari dan menentukan syarat-syarat Sumber Daya Manusia yang sesuai untuk memangku pekerjaan. Analisis pekerjaan merupakan langkah awal dalam rangka perekrutan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan jabatan tertentu.

Analisis pekerjaan terdiri dari beberapa komponen yaitu:

- 
- a. Deskripsi pekerjaan (*Job description*)
 - b. Spesifikasi pekerjaan (*Job specification*)
 - c. Standar kinerja pekerjaan (*Performance standard*).²⁸

Menurut Husein Umar analisis pekerjaan merupakan proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat di jelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.²⁹

Berdasarkan pernyataan diatas dapat penulis simpulkan pengertian analisis pekerjaan adalah pekerjaan merencanakan dan menetapkan kualifikasi seseorang pegawai yang bagaimana harus di tarik memangku jabatan yang sudah di tentukan.

²⁸ A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Pradya Paramita, 2007), h.59

²⁹ Husein Umar, *Op. Cit.* h. 06

2. Pengadaan atau rekrutmen

Menurut A. Sihotang rekrutmen adalah mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motifasi kemampuan, keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang telah diidentifikasi sebelumnya didalam rencana kepegawaian. Aktivitas rekrutmen ini dimulai dari mencari tenaga kerja dan berakhir pada lamaran kerja mereka diterima oleh manager rekrutmen.³⁰

Menurut Werther dan Davis mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menemukan dan mencari para pelamar yang memenuhi syarat untuk di pekerjaan.³¹

Berdasarkan pernyataan diatas dapat penulis simpulkan, pengertian rekrutmen adalah suatu proses kegiatan mencari dan mendapatkan secara sah Sumber Daya Manusia atau pegawai yang tepat dalam jumlah yang cukup sehingga organisasi dapat memilih satu dengan yang lainnya sesuai dengan kebutuhan.

3. Seleksi dan penempatan

Menurut M. Manullang seleksi pegawai dilakukan oleh perusahaan modern, pertama-tama setelah di tetapkan kualifikasi

³⁰ A. Sihotang, *Op. Cit.* h. 89

³¹ Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia'' (On-line), tersedia di: <http://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/09/rekrutmen-dalam-manajemen-sumber-daya.html?m=1>

pegawai yang di butuhkan dan kemudian sudah di tentukan sumber-sumber pegawai yang diperukan. Tenaga-tenaga kerja yang tersedia dari berbagai macam sumber pegawai itu belum tentu cocok dengan tenaga kerja yang di butuhkan oleh perusahaan. Karenanya seleksi pegawai harus dilaksanakan, agar benar-benar terdapat pegawai yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang di pangkunya.³²

Proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha sistematis yang dilakukan guna menjamin bahwa mereka yang di terima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang di butuhkan.

Menurut Husain Umar usaha yang sistematis tadi misalnya dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Seleksi dokumen
- b. Psikotes
- c. Tes intelegensi
- d. Tes kepribadian
- e. Tes bakat dan kemampuan
- f. Tes kesehatan
- g. Tes wawancara.³³

³² M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Masa University Press. 2006), h. 122

³³ Husein Umar, *Op. Cit.* h.31

Seleksi dan penempatan adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk menentukan apakah seorang pelamar dapat diterima atau tidak untuk ditempatkan pada posisi tertentu di dalam organisasi. Seleksi dan penempatan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang segera dilaksanakan setelah dilakukan proses rekrutmen.³⁴

Menurut Dale Yoder, seleksi adalah proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu yang akan diterima atau yang ditolak.³⁵

Berdasarkan pernyataan di atas dapat penulis simpulkan pengertian rekrutmen adalah pencarian dan penetapan jabatan seorang pegawai yang sudah dipilih dan memenuhi syarat dalam proses rekrutmen guna untuk mengisi kekosongan pegawai atau jabatan.

4. Pelatihan dan pengembangan

Menurut A. Sihotang pelatihan adalah setiap kegiatan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawabnya

Pelatihan yang cukup efektif seharusnya mencakup tiga hal penting yaitu:

³⁴ A. Sihotang, *Op. Cit.* h. 93

³⁵ Seleksi SDM'' (On-line), tersedia di:

<http://www.google.com/amp/s/irrineayu.wordpress.com/2015/03/25/seleksi-sdm-definisi-tujuan-metode-proses-kendala-dan-faktor-yang-dipertimbangkan-dalam-proses-seleksi/amp/>

- a. Merupakan pengalaman belajar
- b. Merupakan kegiatan terencana
- c. Merupakan hasil desain dari hasil penelitian yang dapat di ikuti fisik.

Menurut Andrew F. Sikula *Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes (Steinmetz).* Yang artinya pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Training is a short term educational process utilizing aa systematic and organized procedure by which nonmanagerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose.

Yaitu Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.³⁶

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya adalah untuk merencanakan dan membina perkembangan karier tiap karyawan berkecimpungan di dalam organisasi.

Perencanaan karier berarti suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan atau anggota organisasi secara

³⁶ Melayu S.P. Hasibuan, *Op, Cit*, h. 70s

individu meniti proses kenaikan pangkat dan jabatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang dapat dipeuhinya.

Keberhasilan karier seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Pendidikan formalnya
- b. Pengalaman kerja
- c. Sikap atasan yang membinanya
- d. Prestasi kerjanya
- e. Bakat pekerjaanya
- f. Adanya lowongan jabatan yang lebih tinggi
- g. Loyalitas kepada organisasi.³⁷

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan pengertian pelatihan dan pengembangan, pelatihan yang dimaksud adalah suatu training yang bertujuan untuk memperbaiki ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan yang di hadapi sekarang, sedangkan perkembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawai untuk siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang.

5. Penilaian prestasi kerja

Menurut Justine T. Sirait penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini, para manajer bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masi di bawh

³⁷ A. Sihotang, *Op. Cit.* h. 174

standar, mmaka harus segera diperbaiki. Sebaliknya, jika prestasi kerjanya sudah baik, prilaku tersebut harus di beri penguat (*reinforcement*) supaya peegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki.³⁸

Menurut A. Sihotang penilaian prestasi kerja adalah suatu adalah suatu proses dimana organisasi menilai prestasi kerja para karyawanya. Bila penilaian prestasi kerja para karyawan itu dilakukan secara tertib dan obyektif serta mendapatkan nilai yang sesungguhnya, maka akan memudahkan bagi organisasi tersebut untuk mengambil keputusan dengan tepat bagi pembinaan karier para pegawai maupun untuk mengembangkann organisasinya.³⁹

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan bahwa yang di maksud penilaian prestasi kerja adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap kinerja para karyawan dalam peningkatan kerja dan peningkatan prestasi individu karyawan itu sendiri.

6. Pemberian Kompensasi

Menurut A. Sihotang adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial

³⁸ Justine T. Sirait, *Op. Cit.* h.128

³⁹ A. Sihotang, *Op. Cit.* h. 186

maupun barang dan jasa pelayanan yang di terima oleh setiap karyawan.⁴⁰

Menurut Justine T.S. Sirait kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang di berikan bagi upaya (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi.⁴¹

Bedasarkan pernyataan diatas dapat penullis simpulkan pemberian kompensasi sebetulnya tidak sama dengan upah meskipun upah adalah bagian dari kompensasi tetapi kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi bisa juga termasuk kesejahteraan pegawai atau karyawan.

7. Pengintegrasian

Menurut Justine T.S. Sirait yaitu masalah integrasi. Hal ini berkaitan dengan usaha untuk menghasilkan situasi dimana terjadi penyesuaian atau percocokan antara kepentingan yang bersifat individual, organisasi maupun kemasyarakatan. Konsekuensi dari usaha ini adalah melibatkan masalah-masalah atau aspek-aspek perasaan, sikap dari pegawai yang di hubungkan dengan prinsip-prinsip dan kebijakan-kebijakan organisasi.⁴²

⁴⁰ *Ibid*, h. 220

⁴¹ Justine T. Sirait, *Op. Cit.* h. 181

⁴² Justine T. Sirait, *Op. Cit.* h.07

Adapun langkah langkah pengintegrasian, pengintegrasian dapat di lakukan antara lain dengan cara berikut:

- a. **Human relation:** jalinan kemitraan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama.
- b. **Motivasi:** mengarahkan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif.
- c. **Leadership:** mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama secara sukarela untuk mencapai tujuan bersama.
- d. **Kesepakatan Kerja Bersama:** musyawarah mufakat dalam memutuskan masalah yang menyangkut kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan.
- e. **Collective Bargaining:** adanya perundingan antara pihak perusahaan dengan karyawan untuk memecahan masalah (adanya adu kekuatan).⁴³

Berdasarkan pernyataan diatas dapat penulis simpulkan bahwa pengintegrasian merupakan antara kepentingan individual seorang manajer atau pimpinan dengan kepentingan organisasi yang melibatkan seluruh pegawai.

⁴³ Pengintegrasian'' (On-line), tersedia di:
<http://aswantisetyawati61.blogspot.com/2015/07/pengintegrasian.html> (12 juli 2015)

8. Pemeliharaan, keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut A. Sihotang pemeliharaan hubungan industrial dalam rangka keseluruhan proses Manajemen Sumber Daya Manusia berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang sserasi dan harmonis antara majikan dan pekerja yang terdapat dalam organisasi usaha itu mutlak perlu di tumbuhkan dan dipelihara demi kepentingan semua pihak pada organisasi usaha bersangkutan. Jika dirasa kurang berhasil memelihara hubungan yang harmonis akan berakibat terjadinya kerugian bagi banyak pihak, terutama bagi pihak majikan dan pekerja-pekerja yang bersangkutan.⁴⁴

Pemeliharaan merupakan suatu hal yang berkenaan dengan usaha agar para pegawai dapat bekerja dengan baik selama mungkin dengan cara menjaga keesehatan mental maupun fisik.⁴⁵

Berdasarkan pernyataan di atas dapat penulis simpulkan bahwasanya pemeliharaan, keselamatan, dan kesehatan kerja perlu terus di bina di dalam organisasimanajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan para pegawai atau karyawan. Dengan adanya program kesehatan kerja maka pegawai diharapkan dapat lebih semangat dalam bekerja dan lebih produktif.

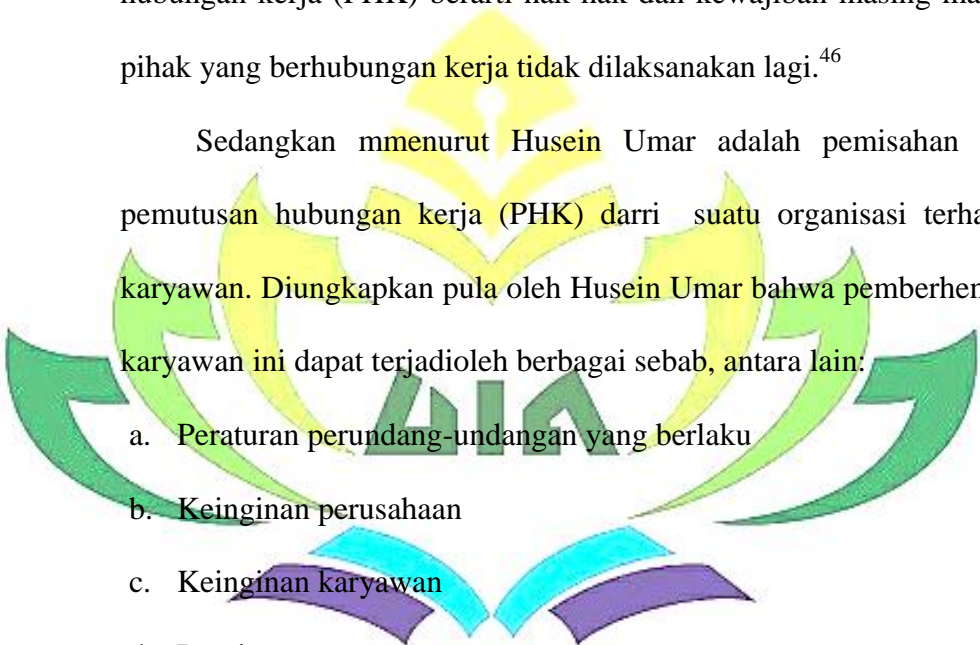
⁴⁴ A. Sihotang, *Op. Cit.* h. 285

⁴⁵ Justine T. Sirait, *Op. Cit.* h. 07

9. Pelepasan Sumber Daya Manusia (*separation*)

Menurut A. Sihotang mendefinisikan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu kondisi atau situasi dimana pekerja tidak bekerja lagi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan karena hubungan kerja telah terputus dan berakhir. Kalau sudah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) berarti hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak yang berhubungan kerja tidak dilaksanakan lagi.⁴⁶

Sedangkan menurut Husein Umar adalah pemisahan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dari suatu organisasi terhadap karyawan. Diungkapkan pula oleh Husein Umar bahwa pemberhentian karyawan ini dapat terjadi oleh berbagai sebab, antara lain:

- 
- a. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - b. Keinginan perusahaan
 - c. Keinginan karyawan
 - d. Pensiun
 - e. Kontrak kerja telah berakhir
 - f. Kesehatan karyawan
 - g. Meninggal dunia
 - h. Perusahaan dilikuidasi

⁴⁶ *Ibid*, h. 299

Berdasarkan pernyataan diatas dapat penulis simpulkan bahwa pelepasan sumber daya manusia adalah pemisahan atau pemutusan hubungan kerja karyawan dari organisasi karena beberapa faktor diantaranya: pensiun, pemutusan hubungan kerja (PHK), kontrak telah berakhir dan lain sebagainya.

Sisk mendefinisikan manajemen sebagai koordinasi dari sumber (tenaga, manusia, dana, material, waktu, metode kerja, dan tempat) melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian supaya dapat mencapai sasaran yang diinginkan.⁴⁷

Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan pula untuk memahami fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang selanjutnya dapat mempermudah dalam mengidentifikasi tujuan Sumber Daya Manusia.⁴⁸ Manajemen Sumber Daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di dalam perusahaan, instansi, organisasi melalui sebuah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para profesional memberikan andil atas

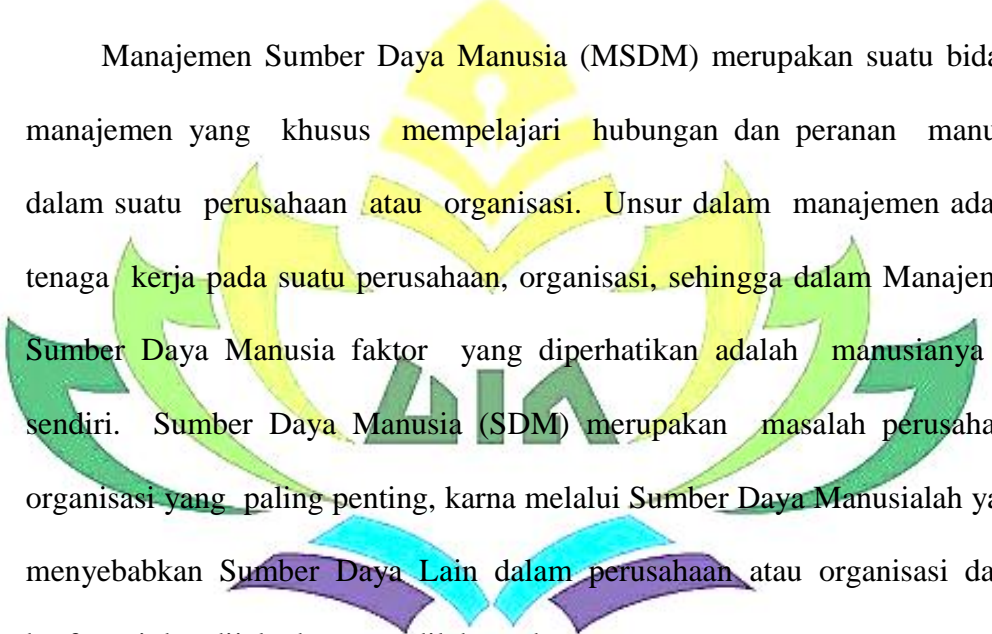
⁴⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Op. Cit.* h. 35

⁴⁸ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op. Cit.* h. 08

upaya upaya ini.⁴⁹ Sumber Daya Manusia mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia



Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, organisasi, sehingga dalam Manajemen Sumber Daya Manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah perusahaan, organisasi yang paling penting, karna melalui Sumber Daya Manusia lah yang menyebabkan Sumber Daya Lain dalam perusahaan atau organisasi dapat berfungsi dan dijalankan atau dilaksanakan.

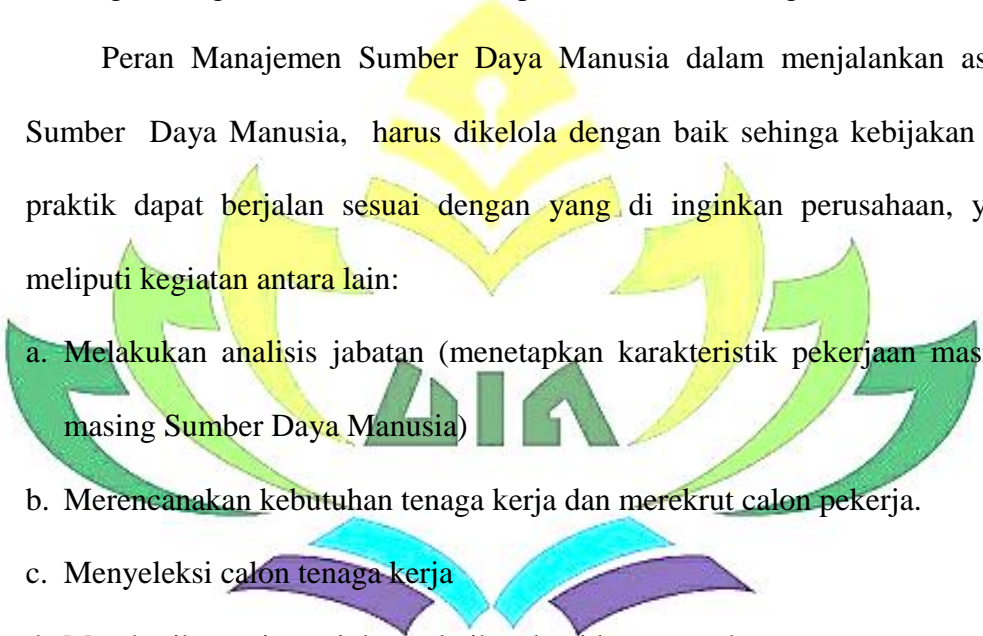
Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi

⁴⁹ *Ibid*, h.08

dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan organisasi secara maksimal.⁵⁰

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari manajemen yang hanya lebih berfokus untuk memperlihatkan tentang potensi-potensi atau aset-aset berupa sumber daya manusia yang berfungsi sebagai modal utama dalam perbaikan internal organisasi.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menjalankan aspek Sumber Daya Manusia, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang di inginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

- 
- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing Sumber Daya Manusia)
 - b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
 - c. Menyeleksi calon tenaga kerja
 - d. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru
 - e. Menata oleah upah dan gaji
 - f. Menyediakan intensif dan kesejahteraan
 - g. Menilai kinerja
 - h. Mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan)
 - i. Pelatihan dan pengembangan

⁵⁰Arti Penting Sumber Daya Dalam Organisasi'' (On-line), tersedia di: <http://www.pendidikanekonomi.com/2017/01/arti-penting-manajemen-sumber-daya.html?m=1>

j. Membangun komitmen karyawan.

Menurut Jeffrey Pfeffer (1994), berargumentasi bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan.⁵¹

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu dengan yang lain). Setiap aktivitas mempengaruhi Sumber Daya Manusia lain. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar.

Kemajuan yang ingin di capai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam.

4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Pendekatan strategis, Manajemen Sumber Daya Manusia harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan.
- b. Pendekatan Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen manusia. Pentingnya dan martabat manusia tidak boleh ditinggalkan

⁵¹ Edy Sutrisno, *Op, Cit*, h. 19

- c. Pendekatan manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tanggung jawab setiap manajer.
- d. Pendekatan sistem, pendekatan Sumber Daya Manusia berlangsung di dalam sistem yang lebih besar.
- e. Pendekatan proaktif , Manajemen Sumber Daya Manusia bisa meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum kemunculanya.⁵²

Dalam manajemen sumber daya manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

a. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

Pendekatan mekanis ini menitik beratkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja.

b. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis (paternalistic approach), manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan,

⁵² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2013) h. 16

bawahan dianggap sebagai anak-anaknya. Misalnya diberikan pinjaman uang serta didirikan toko sehingga karyawan dapat membeli kebutuhannya secara kredit.

c. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

Manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi/perusahaan baru akan tercapai jika terdapat kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik di antara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan di antara sesama karyawan.⁵³

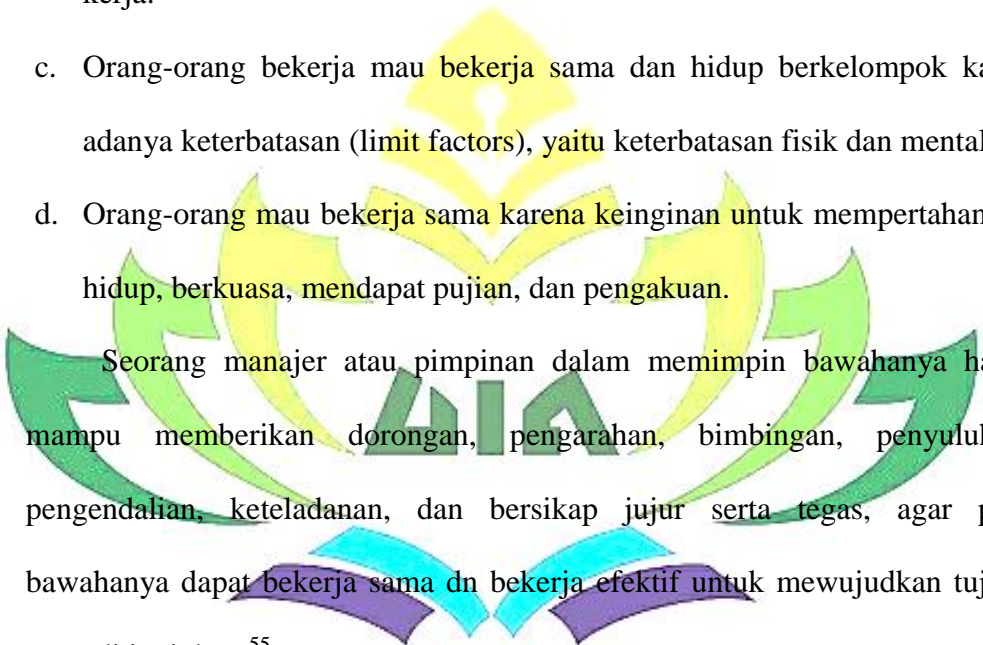
5. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Praktik Manajemen atau pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya merupakan kegiatan-kegiatan sebagai pelaksanaan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia seperti: analisis jabatan, perencanaan kebutuhan karyawan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pensiun.⁵⁴

Menurut **John Frech** dan **Bertram Raven**, faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya :

⁵³ Metode Pendekatan Dan Fungsi MSDM'' (On-line), tersedia di: <http://akupengentahu.blogspot.com/2016/12/metode-pendekatan-dan-fungsi-msdm.html> (24 Agustus 2018)

⁵⁴ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2013) h.18

- 
- a. Otoritas-otoritas manajer untuk coercive power, reward power, legitimate power, expert power, dan reference power.
 - b. Para karyawan atau bawahan masih mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan tuhan untuk memperoleh kepuasan kerja.
 - c. Orang-orang bekerja mau bekerja sama dan hidup berkelompok karna adanya keterbatasan (limit factors), yaitu keterbatasan fisik dan mental.
 - d. Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.

Seorang manajer atau pimpinan dalam memimpin bawahannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahannya dapat bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.⁵⁵

6. Menetapkan alat pengukur

Bila kita bermaksud mengukur atau menilai sesuatu, maka tugas itu baru dapat dilaksanakan bila kita mempunyai alat pengukur sesuatu itu; alat pengukur itu kita namakan alat pengukur. Bila kita mau mengukur atau menilai pelaksanaan atau hasil pekerjaan bawahan, kita harus mempunyai alat penilai alat pengukur atau standar. Alat penilai itu harus ditetapkan terlebih

⁵⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.* h.14

dahulu sebelum bawahan melaksanakan pekerjaannya dan bawahan harus mengetahui benar alat penilai yang dipergunakan atasannya untuk menilai pekerjaannya.

Alat penilai atau standar bagi hasil pekerjaan bawahan, pada umumnya terdapat baik pada rencana sebagai keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan. Agar alat penilai itu diketahui benar oleh karyawan, maka alat penilai itu harus dikemukakan, dijelaskan kepadanya.

B. Peningkatan Kualitas Pondok Pesantren

1. Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren

Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah Sumber Daya Manusia. Kuantitas Sumber Daya Manusia tanpa disertai dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik akan menjadi beban suatu perusahaan.⁵⁶

Organisasi harus memperhatikan *Skills, knowledge, dan ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi. Peningkatan dan pengembangan sering kali dilakukan tumpang-tindih dengan arti pelatihan atau pendidikan.

Peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang

⁵⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009)h.62

berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Peningkatan mengarah kepada kesempatan-kesempatan belajar yang di desain guna membantu peningkatan kualitas para pekerja.

Dalam konteks Sumber Daya Manusia (SDM), pengembangan di pandang sebagai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat di jelaskan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah tentang developmental practice dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mencapai hasil yang di inginkan.

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dalam penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang di perlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan. Sedangkan Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. Arti dalam pengembangan karyawan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun

pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.⁵⁷

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan meningkatkan dan mengembangkan kecakapan karyawan di maksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Organisasi perlu terus melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), karena investasi di dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pengeluaran yang di tujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk di tiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif, seperti teknologi proses produksi, akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Husnan, mengemukakan peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum

⁵⁷ *Ibid*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan di maksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.⁵⁸

Peningkatan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi semua pihak dalam lembaga-lembaga.

Tujuan peningkatan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

a. *Produktivitas Kerja*

Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill*, *human skill*, dan *manajerial skill* karyawan yang semakin sbaik.

b. *Efesiensi*

Peningkatan kualitas karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan Pemborosan berkurang.

c. *Moral*

Dengan demikian , moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilanya sesuai dengan pekerjaanya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaanya dengan baik.

⁵⁸ Edy Sutrisno, *Op.Cit.* h.63

d. *Kepemimpinan*

Kepemimpinan seseorang manajer akan lebih baik, human *relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.⁵⁹

3. Jenis-Jenis Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan di kelompokkan atas: pengembangan secara informal dan pengembangan formal.

- a. Secara *informal* yaitu karyawan atau bawahan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. secara informal menunjukan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.
- b. Secara *formal* yaitu karyawan di tugaskan perusahaan atau organisasi maupun yang di laksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal di lakukan oleh perusahaan atau organisasi karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.⁶⁰

⁵⁹Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.* h.70

⁶⁰Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.* h.73

4. Analisis Potensial Dalam Manajemen

Pada umumnya tiap perusahaan membuat seperangkat keputusan mengenai manajer atau pimpinan mereka. Untuk membuat keputusan yang sehat, perusahaan perlu menilai manajer mereka dengan menguji kinerja mereka dan menilai potensi kedepan mereka.

Praktiknya metode analisis potensial meliputi:

- a. Metode tidak terstruktur, di mana manajer yang superior menilai potensi masa depan bawahan mereka secara subjektif.
- b. Metode semi terstruktur, di mana manajer superior yang ahli Sumber Daya Manusia menggali aspek yang relevan kinerja bawahan yang terkini untuk meramalkan potensi masa depan.
- c. Metode terstruktur, yang menggambarkan manajer yang superior dan ahli Sumber Daya manusia (SDM) menggunakan kombinasi teknik, seperti penilaian, kuesioner psikometrik, wawancara dan penilaian data untuk menentukan ketepatan bawahan menentang kompetensi kinerja atasan dalam menjalankan tugas..

Pendekatan terstruktur merupakan pendekatan yang sering di gunakan oleh perusahaan atau organisasi untuk menilai kompetensi seseorang. Metode ini berhubungan dengan organisasi yang telah mengalami evaluasi pekerjaan manajerial dan menggunakan data ini sebagai masukan bagi peningkatan dan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan cara membandingkan potensi manajerial dengan pekerjaan yang berbeda. Hasilnya dapat digunakan untuk kelanjutan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).⁶¹

5. Metode-Metode Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (*training and education*) harus di dasarkan kepada metode-metode yang telah di tetapkan dalam program-program perusahaan atau organisasi. Program Manajemen

⁶¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Jakarta : Rajawali Pers, 2013) h.344

Sumber Daya Manusia di tetapkan oleh penanggung jawab program, Dalam program Manajemen Sumber Daya Manusia telah di tetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Metode-metode harus di dasarkan kepada sasaran yang ingin di capai.

1. Sasaran MSDM karyawan adalah:

- a. Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau *technical skills*.
- b. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mngambil keputusan atau *managerial skills* dan *concepttual skills*.

2. Metode pelatihan terdiri atas:

- a. Metode latihan atau *trainings*.
- b. Metode pendidikan atau *education*.

C. Pondok Pesantren

1. Definisi Pondok Pesantren

Pesantren atau pondok pesantren adalah lembaga pendidikan islam tradisional tertua di indonesia. Menurut para ahli, lembaga pendidikan ini sudah ada sebelum islam datang ke indonesia. Pondok pesantren berasal dari dua kata bahasa asing yang berbeda. Pondok berasal dari bahasa arab *fuduq* yang berarti tempat menginap atau asrama (Zamakhsyari Dhofier, 1983: 18), sedangkan pesantren dengan awalan pe- dan akhiran an, berasal dari kata *santri*, dalam bahasa tamil yang berarti para penuntut ilmu (Yusuf Amir

Feisal,1984:19) atau diartikan juga guru mengaji (Zamakhsyari Dhofier, 1983: 18).⁶²

Menurut Ziemek, bahwa pondok pesantren adalah sebagai lembaga pendidikan yang ciri-cirinya dipengaruhi dan ditentukan oleh pribadi para pendiri dan pimpinannya dan cenderung untuk tidak mengikuti suatu pola jenis tertentu.⁶³

Dari pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa pondok pesantren merupakan lembaga yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama islam dengan sistem bandongan, sorogan atau wetonan serta para santri disediakan pondokan atau asrama untuk tempat tinggal, pondok pesantren yang juga menyelenggarakan pendidikan formal berbentuk madrasah bahkan sekolah umum dalam berbagai bentuk tingkatan sesuai kebutuhan masyarakat dan perkembangan pondok pesantren.

a. Elemen-elemen Pesantren

Hampir dapat dipastikan, lahirnya suatu pesantren berawal dari beberapa elemen dasar yang selalu ada didalamnya. ada lima elemen pesantren yang tidak dapat dipisahkan. Kelima elemen tersebut meliputi

⁶² Muhammad Daud Ali Dan Habibah Daud Ali, *Lembaga-Lembaga Islam Di Indonesia*, (Jakarta Utara: Pt Rajagrafindo Persada, 1995), h. 145

⁶³ Manfred Ziemek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta: P3M, 1986), h. 97

kyai, santri, pondok, masjid, dan pengajaran kitab-kitab islam klasik, atau yang sering disebut kitab kuning.⁶⁴

1) Kyai

Kyai atau pengasuh pondok pesantren merupakan eleman yang sangat esensial bagi suatu pesantren. Menurut asal-muasalnya, sebagaimana dirinci Zamakhsyari Dhofier, perkataan kyai dalam bahasa jawa dipakai untuk 3 jenis gelar yang saling berbeda. *Pertama*, sebagai gelar kehormatan barang-barang yang dianggap sakti, dan keramat. *Kedua*, sebagai gelar kehormatan bagi orang-orang tua pada umumnya. *Ketiga*, sebagai gelar yang diberikan masyarakat kepada seseorang ahli agama yang memiliki atau menjadi pimpinan pesantren⁶⁵.

2) Pondok

Pondok, atau tempat tinggal para santri, merupakan ciri khas tradisi pesantren yang membedakannya dengan sistem pendidikan lainnya yang berkembang dikebanyakan wilayah islam negara-negara lainnya. Dengan sistem pondok, santri dapat konsentrasi belajar sepanjang hari. Kehidupan dengan model pondok atau asrama juga

⁶⁴ Amin Haedari & Abdullah Hanif, *Masa Depan Pesantren*, (Jakarta: IDR PRESS, 2004), h. 25

⁶⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, (Jakarta Barat: PT Indeks, 2006), h. 280

sangat mendukung bagi pembentukan kepribadian santri baik dalam tata cara bergaul dan bermasyarakat dengan sesama santri lainnya⁶⁶.

3) Masjid

Upaya menjadikan masjid sebagai pusat pengkajian dan pendidikan islam berdampak pada tiga hal. *Pertama*, mendidik anak agar tetap beribadah dan selalu mengingat kepada Allah. *Kedua*, menanamkan rasa cinta kepada ilmu pengetahuan dan menumbuhkan rasa solidaritas sosial yang tinggi sehingga bisa menyadarkan hak-hak dan kewajiban manusia. *Ketiga*, memberikan ketentraman, kedamaian, kemakmuran dan potensi-potensi positif melalui pendidikan kesabaran, keberanian dan semangat dalam hidup beragama.⁶⁷

4) Santri

Santri adalah siswa atau murid yang belajar dipesantren. Pada umumnya santri terbagi kedalam dua kategori. *Pertama*, santri mukim, yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap di pesantren. *Kedua*, santri kalong, yaitu para siswa yang berasal dari sekitar desa-desa pesantren. Mereka bolak-balik (nglajo) dari rumahnya sendiri. Para santri kalong berangkat ke pesantren ketika ada tugas belajar dan aktifitas pesantren lainnya.

⁶⁶*Ibid*

⁶⁷*Ibid*, h. 280

2. Fungsi Pondok Pesantren

Fungsi Pondok Pesantren pada pokoknya dapat di terangkan menjadi lima, yaitu lembaga pendidikan, lembaga dakwah, lembaga keagamaan, lembaga kemasyarakatan dan juga sebagai lembaga perjuangan.⁶⁸

a. Lembaga Pendidikan

Pondok Pesantren tidak ubahnya sebuah sekolah sebagaimana sekolah-sekolah yang lain, karena di dalamnya terjadi proses belajar mengajar. Ada pengajaran dan ada yang di beri pengajaran, ada guru ada murid, serta ada materi yang akan di sampaikan.

Sebagai lembaga pendidikan pondok pesantren berusaha memberantas kebodohan, dengan jalan menampung anak-anak yang tidak masuk sekolah (pendidikan formal) dikarenakan kurangnya biaya untuk melanjutkan sekolah, ataupun sikap orang tua yang belum mempunyai kesadaran akan arti pentingnya pendidikan bagi anak.

b. Lembaga Dakwah

Sebagai lembaga *amar ma'ruf nahi munkar*, pondok pesantren mempunyai tugas yang cukup serius, yaitu secara paartisipatif menjadi lembaga dakwah. Hal ini dapat dilihat dari adanya kegiatan seperti pengajian umum murni, pengajian hari-hari besar Islam, dan sebagainya yang tidak hanya diikuti oleh para santri saja akan tetapi juga melibatkan masyarakat di sekeliling pondok pesantren tersebut.

⁶⁸ Manfred Ziemek, *Op.Cit.* h. 18

c. Lembaga Keagamaan

Pondok pesantren identik dengan agama Islam, hal ini disebabkan pondok pesantren memiliki motif, tujuan serta usaha yang bersumber pada agama islam. Segala kegiatan baik yang dilaksanakan di dalam pondok pesantren maupun diluar, tidak lepas dari kerangka ajaran islam. Pondok pesantren di pandang sebaagai pusat kegiatan yang bernafaskan agama islam, sehingga orang tua yang mengirimkan anak-anaknya ke pondok pesantren dngan harapan dapat menguasai agama ajaran islam.

d. Lembaga Kemasyarakatan

Fungsi pondok pesantren sebagai lembaga kemasyarakatan tidak lepas dari keberadaan pondok pesantren itu sendiri. Artinya bahwa pondok pesantren tumbuh dan berkembang ditengah-tengah masyarakat desa. Dimana para santrinya adalah kebanyakan dari masyarakat desa di sekelilingnya. Dengan demiiian dapat dikatakan pondok pesantren berdiri dan hidupdi atas pembiayaan masyaakat desa, sehingga kiyai dan pengurus pondok pesantren ini mengetahui betul tentang kondissi permasalahan-permasalahan yang di hadapi masyarakat desa.

e. Lembaga Perjuangan

Sejarah telah mencatat bahwa perjuangan bangsa indonesia dalam merebut kemerdekaan ditemui nama-nama pahlawan dengan gelar kiyai. Ini menunjukan bahwa sejak jaman dahulu pondok pesantren telah ikut berjuang untuk bangsa dan negara. Dan ini tidak berarti bahwa sejak

bangsa indonesia merdeka perjuangan pondok pesantren juga ikut terhenti. Bahkan sebaliknya pondok pesantren tetap memperjuangkan bangsa terutama masyarakat desa yang lemah, baik lemah perekonomiannya, lemah pendidikannya, lemah moralnya dan sebagainya dengan berbagai kegiatan-kegiatan sebagai alat perjuangannya..

3. Tujuan Pondok Pesantren

Tujuan di dirikanya pondok pesantren bukan hanya menciptakan manusia yang cerdas secara intelektual, tetapi juga membentuk manusia yang beriman, bertaqwa, beretika, berestetika, mengikuti perkembangan masyarakat dan budaya, pengetahuan, dan berketrampilan sehingga menjadi manusia yang paripurna dan berguna bagi masyarakatnya.

Dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan pokok pesantren adalah mewujudkan manusia yang tidak hanya memperkaya pikiran atau penjelasan juga meningkatkan moral, melatih dan mempertinggi semangat, menghargai nilai-nilai spriritual dan kemanusiaan.

Secara umum pesantren yang ada di Indonesia khususnya pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy ini masih menghadapi kendala yang serius menyangkut tentang ketersediaan Sumber Daya Manusia profesional dan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang modern yang pada umumnya sudah di tetapkan pada lembaga-lembaga umum ini masih konvensional atau kurang di terapkan di lembaga pesantren. Seperti kiyai masih merupakan figur sentral dan penentu kebijakan pendidikan pesantren.

Keadaan di atas tersebut jika di lihat dari sudut pandang Manajemen memang kurang baik. Akan tetapi, pernyataan ini harus dikatakan secara hati-hati, karena kultur pesantren tidak bisa di lihat secara hitam putih dan di pertentangkan dengan kultur modern, bagi sebagian pengasuh pesantren barang kali ada beban psikologis untuk menerapkan begitu saja manajemen modern.

Hubungan personal yang begitu lekat di pesantren tidak bisa di ganti dengan pola hubungan impersonal seperti berlaku pada manajemen modern hubungan kiyai-santri, atau kiyai dengan masyarakat selama ini terbangun hubungan personal dan spiritual, bantuan masyarakat yang di berikan kepada pesantren kerap sekali tanpa ada perjanjian hitam di atas putih.

4. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren

Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat dan organisasi yang bersangkutan.⁶⁹

⁶⁹ A. Sihotang, *Op. Cit.* h.10

Pondok pesantren yaitu sebuah asrama pendidikan islam tradisional dimana para santri tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan seorang guru atau lebih dikenal dengan sebutan kiyai.⁷⁰



⁷⁰ Zamakhsyari Dhofir, *Tradisi pesantren: studi tentang pandangan hidup kiai* (Jakarta: LP3ES, 1985),h. 08

BAB III

PONDOK PESANTREN AL-MUNIR AL-ISLAMY SUKOHARJO III BARAT DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

B. PONDOK PESANTREN

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung

Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy merupakan lembaga pendidikan islam formal dan non formal sekaligus lembaga pemberdayaan masyarakat, dengan luas bangunan 2 (dua) hektar dan luas tanah 12 (dua belas) hektar yang berada di Jalan Srigading Sukoharjo III Barat, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung yang didirikan oleh KH. Burhanudin Hidayatullah pada tanggal 26 Oktober 2001, 09 Sya'ban 1422 H di namakan Pondok Pesantren Nurul Hayat dengan santri pria berjumlah 08 (delapan orang) kemudian santri putri berjumlah 12 (dua belas) orang, dengan fasilitas yang masih sangat minim yaitu asrama putra 2 kamar dengan berdinding anyaman bambu (gribik), sedangkan asrama putri masih menyatu dengan kediaman KH. Burhanudin Hidayatullah yaitu terletak di bagian belakang rumah yang terdapat dua buah kamar dengan ukuran 3x6 m², satu kamar permanen dan satu kamar berdinding anyaman bambu (gribik) kemudian pada tahun 2003 atas perintah guru besar Ky. Abdul Muis Idris Pondok

Pesantren yang dahulu bernama Nurul Hayat kini berganti nama menjadi Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy hingga saat ini.⁷¹

Saat ini Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy merupakan Pondok Pesantren Salaf, selain belajar kitab kuning dan bidang agama santri juga di bekali kreatifitas dan teknologi yaitu dengan kursus komputer , kegiatan seni kretifitas, serta melakukan kegiatan peternakan, perikanan dan pertanian.

Pesantren ini selalu berkembang karena di dukung masyarakat yang sadar akan kegiatan keagamaan dan kebudayaan, sehingga perkembangan arus informasi dan telekomunikasi tidak mempengaruhi watak dan prilaku masyarakat Sukoharjo III Barat dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

2. Visi, Misi dan Tujuan

VISI adalah suatu tulisan yang menyatakan cita-cita suatu perusahaan, instansi, atau organisasi di masa depan, sedangkan Misi adalah sebagai penjabaran sebuah visi. Jika visi hanya di tuliskan satu kalimat saja, maka misi akan di jabarkan dengan beberapa kalimat yang mudah untuk di pahami pembaca atau siapa saja yang melihatnya.⁷²

Adapun **VISI** Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung adalah membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa lahir batinnya, giat beramal, kuat beribadah, cerdas

⁷¹ Masykur, Ketua Pengurus Pondok Pesantren, *Interview*, 26 Mei 2018, Jam 08.30-10.00

⁷² Visi dan Misi: Pengertian, Contoh & Perbedaan Visi dan Misi” (On-line), tersedia di: <http://salamadian.com/pengertian-contoh-perbedaan-visi-dan-misi/>

dalam berfikir, mandiri dan kreatif, memberi hidup dan manfaat bagi kehidupan diri dan lingkungan.⁷³

Yaitu menciptakan manusia yang sangat mengenal agama, dan dapat mengamalkan yang telah ditetapkan dalam Al-Quran, mengerjakan apa yang diperintah dan menjauhi apa yang dilarang oleh Allah SWT, diharapkan dalam pencapaiannya para lulusan santri dapat hidup mandiri dalam kehidupan bermasyarakat mengembangkan ide-ide kreatif dalam berwirausaha ataupun bidang lainnya, diharapkan mempunyai sifat seperti suri tauladan kita yaitu baginda nabi Muhammad SAW, seperti yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu pada surat Al-Ahzab, ayat 21:



Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.⁷⁴

Ayat ini menegaskan bahwasanya telah ada pada diri Rasulullah suatu uswah dan qudwah bagi kita selaku umatnya. Rasulullah SAW memiliki akhlak dan sifat-sifat yang sangat mulia yaitu

⁷³ Dokumentasi, Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung, 2018

⁷⁴ ⁷⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, (Jawa Barat : Syaamil Qur'an, 2012), h. 334

sifat Shiddiq (benar), Amanah (bisa dipercaya), Tabligh (menyampaikan), Fathonah (cerdas), diharapkan para santri mempunyai sifat seperti sifat Rasulullah SAW, dan dapat mengimplementasikan dalam kehidupan sebagai perwujudan cinta dan mahabah terhadap Rasulullah dan semoga menjadi golongan orang –orang yang mendapat predikat fidunya hasanah wafil akhiroti hasanah.

Sedangkan **MISI** Pondok Pesantren merupakan upaya atau tindakan yang dilakukabn oleh warga Pondok Pesantren untuk mewujudkan **VISI** Pondok Pesantren. Adapun **MISI** Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy adalah sebagai berikut:

1. Mengusahakan santri Istikomah imannya, cerdas fikiranya, kuat ibadahnya dan berakhlaqul karimah.
2. Menghidupkan semangat berislam dan menjadikan setiap diri suritauladan umat.
3. Memberi kesempatan belajar yang lebih luas kepada kaum dhu'afa dan para muallaf.
4. Mencetak kader penerus perjuangan yang berkesinambungan, sebagai penggerak motor da'wah islam.⁷⁵

⁷⁵*Dokumentasi*, Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung, 2018

Sedangkan **Tujuan** Pondok Pesantren adalah hasil penyelenggaraan pendidikan yang akan di capai, yang dapat dijelaskan sebagai berikut, bahwasannya **Tujuan** Pondok Pesantren:

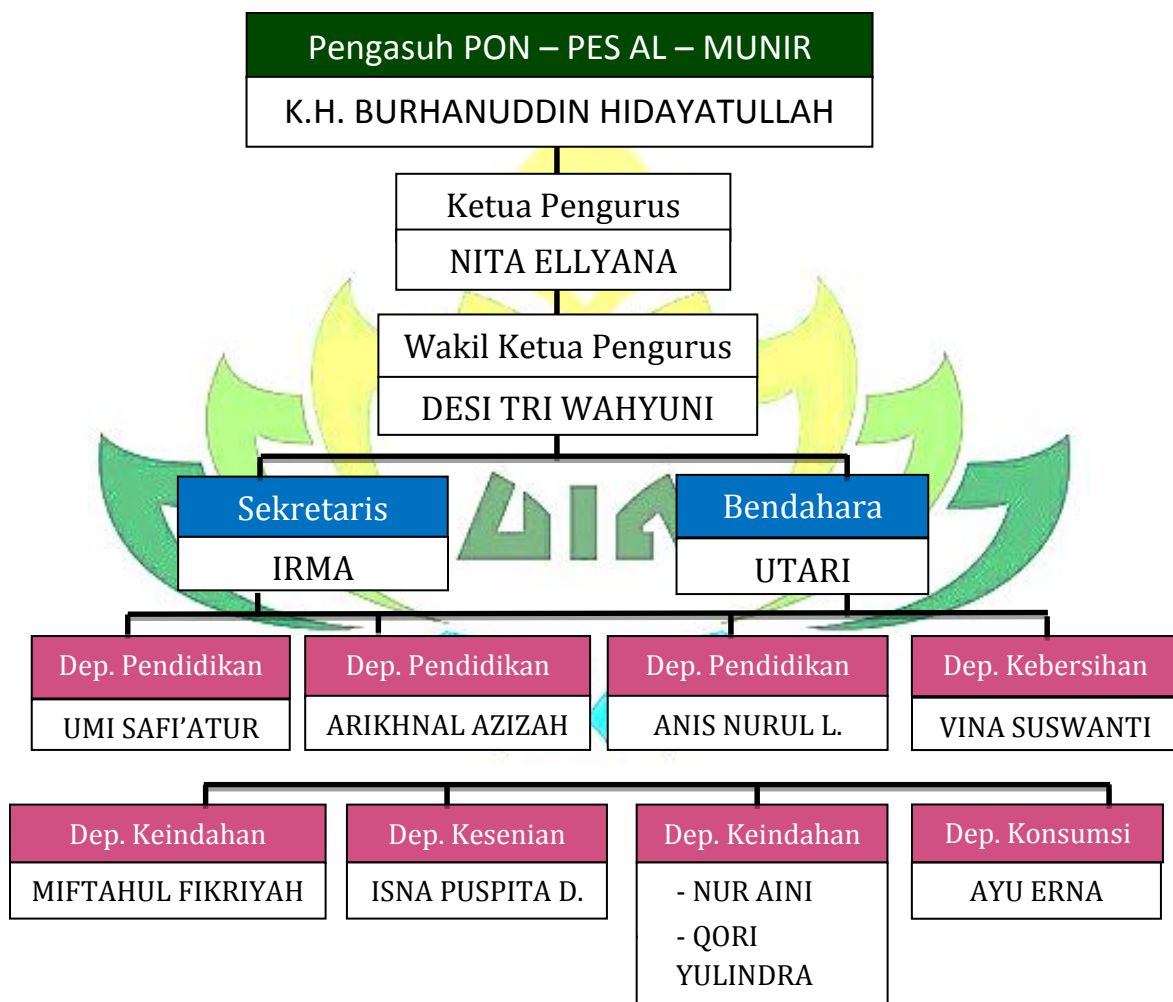
1. Menjadikan santri istikomah imannya, cerdas fikirannya, kuat ibadahnya dan berakhlakul karimah.
2. Menjadikan kampus sebagai ibu kandungnya, kondusif, mententramkan hati dan fikiran, sehingga setiap santri betah dan kerasan dalam belajar.
3. Menjadikan kampus sebagai contoh mini penerapan aturan dan adab-adab islam dalam kesehariannya.
4. Santri menguasai pengetahuan dasar islam (minimal) dan mengejewantahkan dalam aspek hidup dan kehidupannya.
5. Santri mampu menguasai ketrampilan hidup sesuai dengan bakat dan bidangnya.
6. Santri mampu mengembangkan ilmu yang di miliknya, dengan merekrut keluarga dan lingkungannya membentuk sebuah komunitas da'wah islam.
7. Santri mampu membuat binaan dan jaringan da'wah.⁷⁶

⁷⁶ *Dokumentasi*, Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung, 2018

3. Stuktur Kepengurusan Santriwati Pondok Pesantren Al-Munir

Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung

AL – MUNIR AL – ISLAMY
JL. Srigading Sukoharjo III Barat – Sukoharjo – Pringsewu
Kode Pos 35374 Hp. 081379045786



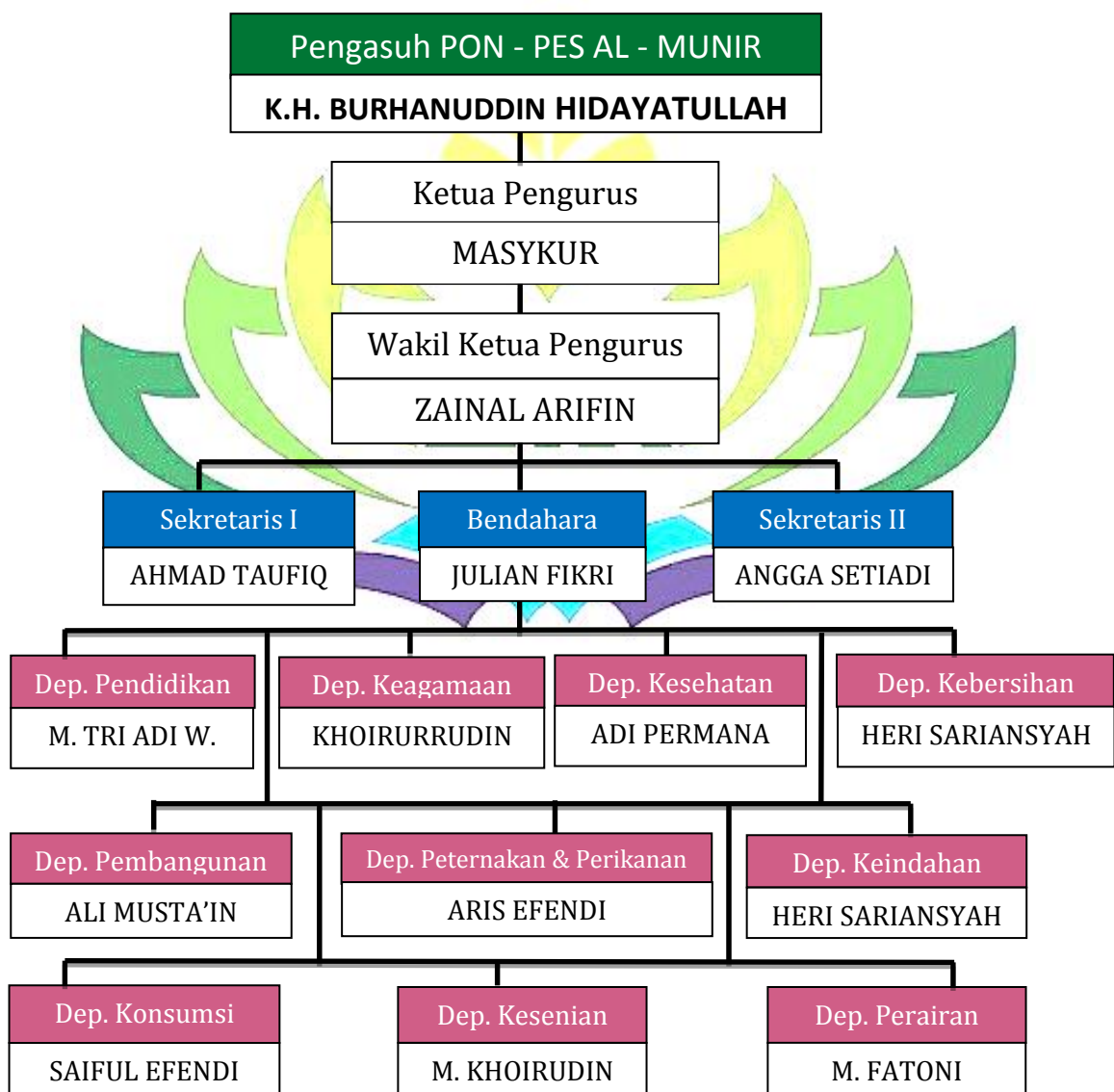
4. Stuktur Kepengurusan Santriwan Pondok Pesantren Al-Munir

Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung

AL – MUNIR AL – ISLAMY

JL. Srigading Sukoharjo III Barat – Sukoharjo – Pringsewu

Kode Pos 35374 Hp. 081379045786



Dapat dilihat bahwasanya keadaan guru dalam hal ini ustadz dan Ustadzah yang memadai memungkinkan santrinya belajar lebih banyak, sehingga mendapat pengetahuan yang banyak pula. Bertitik tolak dari pengembangan Sumber Daya Manusia dengan keadaan ustadz dan ustadzah yang memadai di harapkan agar Manajemen Sumber Daya Manusia dapat berjalan dengan baik semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas Pondok Pesantren.

5. Keadaan Ustadz dan Ustadzah Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy

Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung

Tabel I
NAMA-NAMA TENAGA PENGAJAR SANTRI PUTRA DAN PUTRI
PONDOK PESANTREN
AL – MUNIR AL – ISLAMY
 JL. Srigading Sukoharjo III Barat – Sukoharjo – Pringsewu
 Kode Pos 35374 Hp. 081379045786

No.	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Ust. Khadori	Ustadz	Tetap
2	Ust. Khoironi	Ustadz	Tetap
3	Ust. Nur Paimun	Ustadz	Tetap
4	Ust. Heri Prianto	Ustadz	Tetap
5	Ust. Samsul Hadi	Ustadz	Tetap
6	Ust. Ali Musta'in	Ustadz	Tetap
7	Ust. Aris Efendi	Ustadz	Tetap
8	Ust. Maskur	Ustadz	Tetap
9	Ust. Saiful Efendi	Ustadz	Tetap
10	Ust. Khoirudin	Ustadz	Tetap
11	Ust. Eko Utamo	Ustadz	Tetap
12	Ust. Imam Arifin	Ustadz	Tetap
13	Ust. Mustaqim Nawawi	Ustadz	Tetap
14	Ust. Arianto	Ustadz	Tetap
15	Ust. Sukron	Ustadz	Tetap
16	Ust. Zainal Arifin	Ustadz	Tetap

17	Ust. Mukhsinin	Ustadz	Tetap
18	Ust. Ahmadi	Ustadz	Tetap
19	Ust. Sofyan	Ustadz	Tetap
20	Ust. Santo	Ustadz	Tetap
21	Ustz. Nita Ellyana	Ustadzah	Tetap
22	Ustz. Desi Tri Wahyudi	Ustadzah	Tetap
23	Ustz. Irma Murniati S.	Ustadzah	Tetap
24	Ustz. Utari	Ustadzah	Tetap
25	Ustz. Khadijah	Ustadzah	Tetap
26	Ustz. Siti Fatimah	Ustadzah	Tetap
27	Ustz. Nur Haya	Ustadzah	Tetap
28	Ustz. Maimunah	Ustadzah	Tetap
29	Ustz. Qori Yulinda	Ustadzah	Tetap
30	Ustz. Nurjanah	Ustadzah	Tetap
31	Ustz. Siti Khoiriyah	Ustadzah	Tetap
32	Ustz. Arikhnal Azizah	Ustadzah	Tetap
33	Ustz. Hamidah	Ustadzah	Tetap
34	Ustz. Ayu Erna Wati	Ustadzah	Tetap

6. Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung

Adapun jumlah seluruh santri Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Skoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung pada Tahun Pelajaran 2017/2018 dapat di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel II
Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III
Tahun 2017/2018

O	Jenis Kelamin		Jumlah
	Putra	Putri	
	135	130	265

7. Keadaan Sarana Prasarana Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy

Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung

Adapun Sarana Prasarana yang ada di Pondok Pesantren Yang masih di fungsikan dengan baik, terdapat pada tabel di bawah ini:

Table III
Keadaan Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy
Sukoharjo III

No	Jenis Sarana	Jumlah	Keadaan	Keterangan
1	Rumah induk	1 Bangunan	Cukup	Milik Sendiri
2	Asrama Putra	50 Kamar	Cukup	Milik Sendiri
3	Asrama Putri	20 Kamar	Cukup	Milik Sendiri
4	Masjid	1 Bangunan	Cukup	Milik Sendiri
5	Ruang Belajar	20 Bangunan	Cukup	Milik Sendiri
6	MCK Putra	6 Buah	Cukup	Milik Sendiri
7	MCK Putri	5 Buah	Cukup	Milik Sendiri
8	Dapur Putra	1 Ruang	Cukup	Milik Sendiri
9	Dapur Putri	1 Ruang	Cukup	Milik Sendiri
10	Aula	1 Ruang	Cukup	Milik Sendiri
11	Koprasi	2 Bangunan	Cukup	Milik Sendiri

C. Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy

Sukoharjo III Barat

1. Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren

a. Analisis Pekerjaan

Pada prinsipnya, perubahan pondok pesantren berusaha untuk mencapai prestasi baru yang lebih baik namun sama sekali tidak meninggalkan dan merusak nilai-nilai atau keyakinan yang telah di anut. Hal ini bertujuan agar pondok pesantren tidak kehilangan ciri khasnya dan nilai-nilai yang di pegang selama ini dan juga untuk menghindarkan terjadinya pergeseran arah. Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy menekankan kepada calon ustadz atau tenaga pengajar dapat menguasai seluruh aspek bidang agama islam merujuk kepada kitab-kitab tradisional yang berisi pelajaran-pelajaran agama islam (*diraasah al-islamiyyah*) mulai dari *figh*, *aqidah*, *akhlaq* atau *tasawuf* yang biasa di sebut kitab kuning, kreatif, dan mampu menjadi contoh baik bagi santri pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy .

Sesuai kebutuhan sumber daya manusia yaitu tenaga pengajar atau ustadz dan ustadzah di pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy maka dapat di kualifikasikan *job description* sebagai berikut:

- 1) Membuat program pengajaran . Rencana Kegiatan Harian (RKH) dan Rencana Kegiatan Mingguan (RKM)

- 2) Menganalisa materi pelajaran.
- 3) Membuat lembar kerja santri.
- 4) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 5) Membuat alat bantu mengajar yaitu berupa alat peraga atau media pembelajaran.
- 6) Meneliti daftar hadir santri sebelum proses pembelajaran berlangsung (absen)

Adapun syarat-syarat menjadi tenaga pengajar atau ustadz dan ustadzah sebagai berikut:

- 1) Beragama Islam
- 2) Mempunyai kemampuan mengajar santri dengan baik (berpengalaman)
- 3) Berakhlakul karimah
- 4) Menguasai kajian kitab kuning
- 5) Mampu mendidik santri dengan baik dan menjadi suri tauladan bagi santri

Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikaitkan sebagai upaya transformasi pondok pesantren agar tetap *survive* dan semakin berkembang ke arah yang lebih baik. Upaya tersebut di

arahkan kepada penambahan dan perubahan komponen, baik bersifat fisik maupun non fisik.⁷⁷

b. Pengadaan Atau Rekrutmen

Pengadaan tenaga kerja dimaksudkan untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Untuk menentukan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan terlebih dahulu perlu diketahui sifat dan kondisi pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja termaksud.

Dilihat dari keadaan operasional pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy dalam proses pengadaan dan rekrutmen mempunyai beberapa tahapan. Pelaksanaan pengadaan atau rekrutmen Sumber Daya Manusia pada pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy yang dilaksanakan dengan dua sistem yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Adapun yang dimaksud dua sistem tersebut adalah:

1) Sistem Terbuka

Sistem terbuka jika pengurus atau ustadz dan ustadzah yang dibutuhkan lebih dari tiga orang yaitu dengan membuat pengumuman rekrutmen kepada masyarakat umum dengan klasifikasi sebagai berikut :

⁷⁷ Burhanudin Hidayatullah, Pimpinan Pondok Pesantren, *Wawancara*, 27 Mei 2018 Jam 20.00-22.30 WIB

- a) Beragama Islam
- b) Mempunyai kemampuan mengajar santri dengan baik (berpengalaman)
- c) Berakhlakul karimah
- d) Menguasai kajian kitab kuning
- e) Mampu mendidik santri dengan baik dan menjadi suri tauladan bagi santri

2) Sistem Tertutup

Pengadaan atau rekrutmen dengan sistem tertutup merupakan kegiatan yang dilaksanakan di dalam lingkungan pondok pesantren tanpa adanya pengaruh dari pihak luar.

Sistem tertutup tersebut berlangsung apabila pengurus atau ustadz dan ustadzah yang dibutuhkan oleh pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy relatif sedikit tidak lebih dari 3 (tiga) orang maka penarikan pengurus atau ustadz dan ustadzah hanya dilakukan oleh kepala pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik. Santri dikatakan santri senior adalah santri yang telah melewati beberapa tahapan-tahapan yang telah ditetapkan pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy. Beberapa tahapan tersebut adalah:

a) Kajian Ibtidak meliputi:

- Iqro' atau Al-Qur'an
- Hafalan juz ama bil ghoib
- Fasholatan

b) Kajian Shifir Awal meliputi:

- Al- Qur'an (sorogan 30 juz) tajwid
- Tajwid
- Aqidah khomsin (tauhid)

c) Kajian Shifir Tsani meliputi:

- Tajwid (hidayatus sibyan)
- Aqidatul awam (tauhid)

d) Kajian Kelas I meliputi:

- Nahwu (jurumiah)
- Shorof I (kailani)
- Tajwid (fathurrohman)

e) Kajian Kelas II meliputi:

- Nahwu (jurumiah)
- Shorof II (kailani)
- Tajwid (tufarul athfal)

f) Kajian Kelas III meliputi:

- Imriti



- Shorof III (kailani)
- Tajwid

Jika seorang santri sudah melewati beberapa tahapan tersebut dianggap sebagai satri senior dan dianggap sudah mampu dan sudah siap apabila kepala pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy menunjuk untuk menjadi tenaga pengajar atau ustadz dan ustadzah pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy.⁷⁸

c. Seleksi dan Penempatan

Tugas seleksi ialah menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih seseorang atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah yang diperlukan) yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada seleksi sejumlah calon dinilai sejauh mana kesesuaian mereka (sejauh mana mereka memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan semula) dengan suatu pekerjaan, sesuai yang telah ditetapkan oleh pimpinan pondok pesantren maka seleksi di pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy dilaksanakan dengan satu tahapan yaitu dengan wawancara individual yaitu wawancara yang dilakukan oleh seorang wawancara pada narasumber tunggal, dalam tahapan ini wawancara di

⁷⁸ Ahmad Taufiq, Sekretaris I Pondok Pesantren, *Wawancara*, 27 Mei 2018 Jam 19.00-20.00 WIB

lakukan oleh ustadz Burhanudin Hidayatullah selaku pimpinan utama pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy sukoharjo barat. Adapun tujuan dari wawancara tersebut adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja pengurus atau ustadz dan ustadzah untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pengurus atau ustadz dan ustadzah yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian Sumber Daya Manusia (SDM) pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*) yaitu sebagai pengurus atau ustadz dan ustadzah pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy sukoharjo III barat dalam pelatihan pengurus atau ustadz dan ustadzah diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengembangan pengurus atau ustadz dan ustadzah merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan ustadz pengurus atau ustadz dan ustadzah yang merupakan Sumber Daya Manusia

dalam pondok pesantren disusun secara cermat serta berpedoman pada keterampilan sesuai yang dibutuhkan pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy sukoharjo III barat untuk masa depan.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan pondok pesantren dilakukan oleh kepala pondok pesantren KH. Burhanudin Hidayatullah. Dalam pengembangan Sumber Dayan Manusia di pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy sukoharjo III barat disesuaikan dengan kebutuhan yang ada ketika pimpinan pondok pesantren yaitu ustadz Burhanudin mempunyai kebijakan baru tentang pelatihan, maka di dalam pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy sukoharjo III barat diadakan pelatihan bagi pengurus atau ustadz dan ustadzah dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pengurus atau ustadz dan ustadzah. Selain itu usaha pengembangan Sumber Daya Manusia pengurus atau ustadz dan ustadzah pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy juga di laksanakan diluar pondok pesantren yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar dan lain sebagainya yang berkenaan dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

e. Pemberian Kompensasi

Pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy sukoharjo III barat adalah pondok pesantren yang dalam pemberian kompensasi kepada pengurus atau ustadz dan ustadzah didasarkan pada berapa banyak pelajaran yang diambil yang dihabiskan dalam membina dan mendidik santri pondok pesantren

atau ustadz dan ustadzah diberikan gaji, setiap mata pelajaran yang diambil tenaga pengajar diberikan gaji Rp.15.000, Dalam pelaksanaan pemberian kompensasi tersebut pengurus atau ustadz dan ustadzah di fasilitasi oleh pondok pesantren yaitu berupa perumahan bagi pengurus atau ustadz dan ustadzah yang sudah berumah tangga dan belum mempunyai tempat tinggal tetap sebagaimana mestinya, perumahan pengurus atau ustadz dan ustadzah tersebut merupakan aset pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy yang dibeli dari warga, diberikan kepada pengurus ustadz dan ustadzah secara gratis tidak dipungut biaya.

f. Pengintegrasian

Pelaksanaan pengintegrasian dalam pondok pesantren yaitu dengan menerapkan peraturan-peraturan baku kepada pengurus atau ustadz dan ustadzah peraturan-peraturan bersifat formal maupun non formal adalah:

1. Peraturan Formal adalah:

- a) Berakhlak mulia (Fathonah, Amanah, Sidiq, Tabligh) tidak merokok dan beragama Islam
- b) Ustadz dan ustadzah hadir 15 menit sebelum proses belajar mengajar dimulai
- c) Wajib mengikuti sholat berjamaah
- d) Menggunakan waktu tatap muka, paling sedikit 5 (lima) menit setiap harinya untuk melakukan pembinaan akhlak santri.

- e) Membuat trobosan dan inovasi agar para santri dapat belajar dengan nyaman dan menyenangkan
- f) Berpakaian rapih dan sesuai syarat Islam wajib mengenakan sarung
- g) Menjaga kebersamaan dan silaturahmi sesama guru dan seluruh warga pondok pesantren
- h) Setiap ustadz dan ustadzah wajib menggantikan peran tugas ustadz dan ustadzah yang berhalangan hadir dan wajib mengisi mata pelajaran yang ada, yang belum di pegang guru lainnya. Setiap ustadz dan ustadzah harus berakhlakul karimah menjadi contoh suri tauladan terdepan bagi siswa.

2. Tujuan

Pedoman tata tertib ustadz dan ustadzah ini disusun dengan tujuan:

- a) Proses pembelajaran dapat berjalan lancar
- b) Penyediaan sarana dan prasarana pendidikan secara tertib
- c) Mempertinggi rasa tanggung jawab
- d) Tercapainya tingkat kedisiplinan semua unsur pondok pesantren

Pedoman tata tertib ini dibuat agar menjadi pedoman yang bertujuan untuk memperlancar proses pendidikan dan kegiatan belajar mengajar yang ada di pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy sukoharjo III barat. Hal-hal yang belum diatur dalam pedoman tata tertib ini akan diatur melalui mekanisme rapat pengurus dan pimpinan pondok yaitu

KH. Burhanudin Hidayatullah pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy
Sukoharjo III barat.⁷⁹

C. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy

Pada prinsipnya, perubahan atau peningkatan kualitas Pondok Pesantren berusaha untuk mencapai prestasi baru yang lebih baik namun sama sekali tidak meninggalkan dan merusak nilai-nilai atau keyakinan inti yang telah di anut. Hal ini bertujuan agar Pondok Pesantren tidak kehilangan ciri khas dan nilai-nilai yang di pegang selama ini dan juga menghindarkan terjadinya pergeseran arah.

Upaya peningkatan kualitas Pondok Pesantren dapat dikaitkan dengan upaya tranformasi Pondok Pesantren agar tetap survive dan semakin meningkat ke arah yang lebih baik. Upaya peningkatan kualitas Pondok Pesantren tersebut di arahkan kepada penambahan dan perubahan komponen, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Beberapa komponen yang di kembangkan dalam Pondok Pesantren adalah:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keunggulan Sumber Daya Manusia yang ingin di capai Pondok Pesantren adalah terwujudnya generasi muda yang berkualitas tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga pada aspek afektif dan psikomotorik. Melihat tantangan

⁷⁹Burhanudin Hidayatullah, Pimpinan Pondok Pesantren, *Wawancara*, 29 Mei 2018 Jam 08.00-09.00 WIB

yang di hadapi bangsa dan upaya dalam penguasaan sains-teknologi untuk turut memelihara momentum pembangunan, muncul pemikiran dan gagasan sebagai wahana untuk menaruhkan apresiasi, dan bahkan bibit-bibit keahlian dalam bidang sains-teknologi. Selain itu peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pesantren ke arah ini tidak hanya menciptakan interaksi dan integrasi keilmuan yang lebih intens dan lebih padu antara ilmu-ilmu agama dan ilmu sains-teknologi

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy memberikan bekal, baik ilmu agama, ketrampilan maupun teknologi. Untuk bekal ilmu agama setiap santri di ajarkan untuk menguasai ilmu agama secara komprehensif, dilatih untuk menjadi guru dan di beri bekal ketrampilan pidato.

2. Peningkatan Sumber Daya Teknologi Informasi

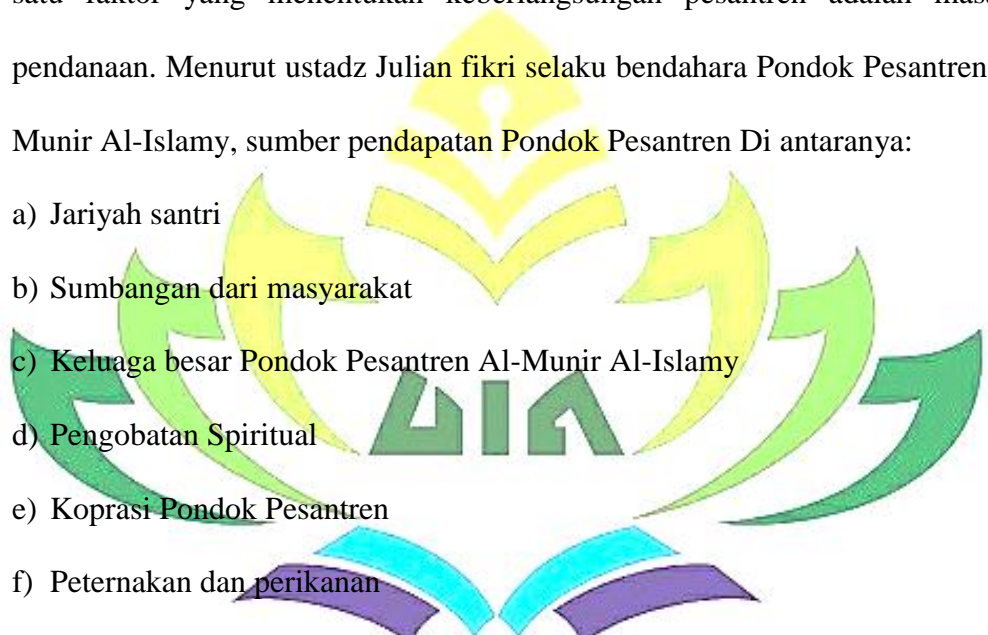
Dalam menghadapi era globalisasi dan informasi Pondok Pesantren perlu meningkatkan perannya. Dua aspek penting dalam peningkatan kualitas Pondok Pesantren yang berhubungan dengan teknologi informasi adalah infrastruktur dan Sumber Daya Manusia. Selain kedua aspek tersebut, tentunya masih banyak aspek lain diantaranya finansial.

Namun lemahnya infrastruktur dan kelangkaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penyebab utama lambanya peningkatan teknologi informasi di sebuah lembaga. Adapun infrastruktur dalam teknologi informasi dan komunikasi yang mengalami peningkatan di pondok Pesantren Al-Munir Al-

Islamy sampai saat ini antara lain: jaringan listrik, jaringan telepon, gedung sekolah, jaringan wifi, sarana untuk belajar mengajar dan untuk kegiatan lainnya.

3. Perkembangan Sumber Daya Kelembagaan

Salah satu sumber daya kelembagaan adalah sumber daya finansial, salah satu faktor yang menentukan keberlangsungan pesantren adalah masalah pendanaan. Menurut ustadz Julian fikri selaku bendahara Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy, sumber pendapatan Pondok Pesantren Di antaranya:

- 
- a) Jariyah santri
 - b) Sumbangan dari masyarakat
 - c) Keluarga besar Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy
 - d) Pengobatan Spiritual
 - e) Koprasi Pondok Pesantren
 - f) Peternakan dan perikanan

4. Perkembangan Jaringan Pihak Luar

Salah satu potensi yang dimiliki Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy adalah relasi yang cukup kuat dengan pihak luar, baik hubungan antar pesantren, hubungan dengan instansi pendidikan dan instansi lainnya.

Melalui hubungan ini Pondok Pesanteren Al-Munir Al-Islamy memiliki jaringan yang cukup luas, sehingga memiliki efek positif bagi perkembangan Pondok Pesantren baik fisik maupun non fisik.⁸⁰



⁸⁰ Burhanudin Hidayatullah, Pimpinan Pondok Pesantren, *Wawancara*, 27 Mei 2018 Jam 08.00-09.30 WIB

BAB IV

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN AL-MUNIR AL-ISLAMY

Setelah penulis menulis landasan teori pada Bab II dan data-data di lapangan yang penulis tuangkan pada Bab III dalam program Manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III barat melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, selanjutnya penulis pada Bab IV ini akan menganalisa data tersebut dengan rumusan masalah yang ada.

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam memutar roda organisasi atau perusahaan yang terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan dengan keuangan atau pendapatan organisasi atau perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja organisasi atau perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah yang bergerak mengelola perusahaan.

A. Analisis Pekerjaan

Pada prinsipnya, perubahan pondok pesantren berusaha untuk mencapai prestasi baru yang lebih baik namun sama sekali tidak meninggalkan dan merusak nilai-nilai atau keyakinan yang telah di anut. Hal ini bertujuan agar pondok pesantren tidak kehilangan ciri khasnya dan nilai-nilai yang di pegang selama ini dan juga untuk menghindarkan terjadinya pergeseran arah. Pondok

Pesantren Al-Munir Al-Islamy menekankan kepada calon ustadz atau tenaga pengajar dapat menguasai seluruh aspek bidang agama islam merujuk kepada kitab-kitab tradisional yang berisi pelajaran-pelajaran agama islam (diraasah al-islamiyyah) mulai dari fiqh, aqidah, akhlaq atau tasawuf yang biasa di sebut kitab kuning, kreatif, dan mampu menjadi contoh baik bagi santri pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy .

Seperti yang diungkapkan oleh Husein Umar analisis pekerjaan proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat di jelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen. Dengan analisis pekerjaan Pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy berharap sumber daya manusia yang di dapatkan ketika proses rekrutmen dapat menjalankan tugas dengan baik dan sesuai dengan yang di inginkan pondok pesantren.

Dengan demikian proses analisis pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy berjalan dengan baik, dikatakan baik karena dalam proses analisis pekerjaan *Job description* jelas yaitu sebagai calon guru atau ustadz dan ustadzah yang bekerja secara baik dengan mengedepankan pendidikan agama serta segala sesuatu yang berkaitan dengan agama yaitu agama islam, seorang calon guru atau ustadz dan ustadzah diharapkan mampu menjadi suri tauladan bagi santriwan dan santriwati, membuat rancangan kegiatan belajar yang kreatif dan inovatif sehingga tidak terjadi kegiatan belajar mengajar yang membosankan, setiap ustadz dan ustadzah

bertanggung jawab atas anak didiknya dan memegang peran penting dalam pengembangan diri santriwan dan santriwati.

B. Pengadaan Atau Rekrutmen

Setelah suatu organisasi atau perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas manajer atau pimpinan perusahaan adalah mengisi jabatan dengan mencari manajemen sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu.

Menurut Werther dan Davis (1996) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menemukan dan mencari para pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan, hal tersebut sesuai dengan apa yang dilaksanakan pihak pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy dalam proses pengadaan dan rekrutmen para calon guru atau ustadz dan ustadzah, adapun dalam proses perekrutan tersebut pihak pondok pesantren menggunakan dua sistem, yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup, sistem perekrutan terbuka disini dimaksudkan kepada calon guru atau ustadz dan ustadzah yang asalnya dari luar pondok pesantren yaitu masyarakat yang mempunyai kualifikasi memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan sebagai tenaga pengajar yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) pondok pesantren, proses perekrutan selanjutnya yaitu dengan sistem tertutup, sistem tertutup disini adalah sistem dimana proses perekrutan para tenaga pengajar (guru atau ustadz dan ustadzah) dilakukan di dalam lingkungan pondok pesantren yaitu dengan merekrut santri senior yang mempunyai kualitas

sebagai tenaga didik untuk pondok pesantren dan di anggap mampu, tentunya santri senior tersebut tidak di rekrut secara semena-mena, proses perekrutan untuk tenaga pengajar (guru atau ustadz dan ustadzah) merupakan proses yang cukup panjang yaitu dengan melewati program belajar dari santri baru sampai santri tingkat akhir tentunya santri tersebut harus yang mempunyai prestasi lebih dibandingkan santri yang lain dan dikatakan santri senior yang mampu melakukan proses belajar mengajar yang baik kreatif dan tentunya sesuai dengan norma-norma yang di ajarkan pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat.

C. Seleksi dan Penempatan

Dalam manajemen sumber daya manusia, seleksi atau *selection* adalah proses untuk memilih pelamar yang di jadikan tenaga pengajar (guru atau ustadz dan ustadzah) dan menempatkan mereka pada posisinya yang dibutuhkan oleh pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy.

Tahap seleksi ini merupakan tahap yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, dengan memilih dan mendapatkan kandidat yang terbaik untuk mengisi posisi lowongan dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan oleh pondok pesantren. Pihak pondok pesantren akan mendapatkan tenaga pengajar (guru atau ustadz dan ustadzah) yang berkinerja tinggi dan berkualitas baik.

Setiap organisasi pondok pesantren memiliki proses dan prosedur dalam penyeleksian sumber daya manusia yaitu tenaga pengajar (guru atau ustadz dan ustadzah) yang baru. Proses seleksi yang dilakukan pihak pondok pesantren Al-

Munir Al-Islamy dengan tahapan wawancara, wawancara ini dilakukan langsung oleh pimpinan pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy yaitu KH. Burhanudin Hidayatullah, tahapan seleksi ini melibatkan percakapan langsung antara calon tenaga pengajar (guru atau ustadz dan ustadzah) dengan penyeleksi KH. Burhanudin Hidayatullah, apakah calon tersebut merupakan kandidat yang tepat atau tidak. Dalam tahapan wawancara tersebut memungkinkan calon tenaga pengajar (guru atau ustadz dan ustadzah) untuk dapat mendapatkan informasi seputar budaya kerja dan peraturan-peraturan pondok pesantren baik formal maupun nonformal.

Setelah dilakukan wawancara langsung, KH. Burhanudin Hidayatullah memberikan pengumuman langsung kepada calon tersebut baik di terima atau tidaknya, sampai saat ini wawancara kerja masih di pandang sebagai salah satu proses yang sangat penting bagi pihak pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy. Hal tersebut sangat relevansi antara yang dilakukan pihak pondok pesantren dalam tahapan seleksi dengan teori menurut Dale Yoder (1981), yang berpendapat bahwa seleksi merupakan proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu yang akan di terima atau yang di tolak.

D. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang terpenting bagi sebuah organisasi, organisasi yang dimaksud disini adalah pondok pesantren yang mana hal ini sangat berperan penting untuk

menempatkan posisi ustadz dan ustadzah baru di sebuah organisasi pondok pesantren. Apabila penempatan jabatan dilakukan tanpa melihat kemampuan calon guru atau ustadz dan ustadzah dan tanpa adanya bimbingan pelatihan dan pengembangan, maka secara langsung tidak akan membuat mereka sukses dalam kinerja. Sebagian dari guru atau ustadz dan ustadzah baru akan merasa kurang nyaman dengan posisi dan tanggung jawab mereka yang tidak sesuai. Oleh karena itu kebutuhan pekerja dan kapasitas guru atau ustadz dan ustadzah yang dimiliki harus seimbang, sehingga dengan program orientasi dan pelatihan yang dilakukan oleh pihak pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat akan dapat menghasilkan profesional kerja dari guru atau ustadz dan ustadzah tersebut.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan pimpinan pondok pesantren, pengembangan dan pelatihan guru atau ustadz dan ustadzah hanya akan dilakukan ketika sumber daya manusia (SDM) tersebut mengalami masalah dalam kegiatan belajar mengajar atau pun kegiatan kepengurusan pondok pesantren, sedangkan menurut pendapat Andrew F.Sikula dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* karang oleh Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan halaman 70 yang berbunyi *Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel*

learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes (Steinmetz).

Yang artinya pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan yang di maksud oleh Andrew F.Sikula adalah kegiatan yang tersusun secara sistematis dan continue dapat dijadikan pedoman bagi manajer atau pimpinan dalam pengembangan, secara tidak langsung jika kegiatan pengembangan tersebut dapat berjalan secara terus menerus dan terjadwal maka akan dengan mudah melakukan perbaikan atas kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan dan mampu meningkatkan kualitas guru tau ustadz dan ustadzah yang berkompeten.

E. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Seperti yang diungkapkan oleh A. Sihotang beliau mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi

pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang di terima oleh setiap karyawan, kondisi seperti ini sesuai dengan apa yang terjadi di pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat yaitu pemberian kompensasi finansial yaitu dengan pemberian berupa rumah sebagai tempat tinggal untuk di tempati guru atau usatdz dan ustadzah yang sudah berkeluarga, pemberian rumah untuk dijadikan tempat tinggal tersebut secara gratis atau tidak diipungut biaya sepeserpun, tetapi dalam pelaksanaannya seluruh perumahan yang di berikan oleh pihak pondok pesantren pada dasarnya merupakan kepemilikan pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat. Pemberiaan kompensasi tersebut diberikan atas upaya sebagai kontribusi bagi guru atau ustadz dan ustadzah yang diberikan kepada pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat.

F. Pengintegrasian

Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku guru atau ustadz dan ustadzah kepada yang diinginkan, seorang pimpinan pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja menjadi tenaga pengajar di pondok pesantren. Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohaninya. Jadi, manajer atau pimpinan pondok pesantren harus berusaha memberikan balas jasa yang adil dan layak, serta memperlakukan tenaga pengajar guru atau ustadz dan ustadzah dengan baik sebagaimana layaknya manusia.

Masalah pengintegrasian adalah menyatukan keinginan seorang karyawan, karyawan yang dimaksud di sini adalah guru atau ustadz ustadzah dan kepentingan pondok pesantren, agar tercipta kerja sama yang serasi serta saling menguntungkan. Jadi *the nature of man dan the nature of organization* perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh.

Pengintegrasian yang dilakukan oleh pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat adalah dengan menerapkan peraturan baku kepada pengurus atau ustadz dan ustadzah, peraturan tersebut bersifat formal dan nonformal, peraturan tersebut dibuat dan di terapkan semata-mata agar tercipta kerja sama antara pengurus, guru atau ustadz dan ustadzah dengan pimpinan pondok pesantren yang memberikan kepuasan. Pihak pondok pesantren menyadari bahwa pengintegrasian adalah hal yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai hasil yang baik bagi pondok pesantren maupun terhadap pengurus, guru atau ustadz dan ustadzah sehingga memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Manajer atau pimpinan pondok pesantren memberikan peraturan formal dan nonformal dengan tujuan memotivasi pengurus, guru atau ustadz dan ustadzah agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan pondok pesantren serta terpenuhinya kebutuhan, hal tersebut berkesinambungan dengan prinsip pengintegrasian adalah menciptakan kerja sama yang baik dan saling menguntungkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Di Pondok Pesantren Al-munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung secara umum dalam pengelolaan sumber daya manusia berlangsung efektif. Usaha ini dibuktikan pada semangat kerja para pengurus atau ustadz dan ustadzah yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap perkembangan pendidikan Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. Semua usaha tersebut terlaksana karna penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.

Adapun usaha-usaha yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung dalam pengembangan sumber daya manusia adalah:

1. Pelaksanaan pengadaan atau rekrutmen sumber daya manusia pada pondok pesantren yang dilaksanakan dengan dua sistem yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka jika pengurus atau ustadz dan ustadzah yang dibutuhkan lebih dari tiga orang, tetapi jika dibawah tiga orang maka penarikan pengurus atau ustadz dan ustadzah hanya dilakukan oleh kepala pondok pesantren dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik.

2. Pelatihan dan pengembangan dilingkungan pondok pesantren dilakukan oleh kepala pondok pesantren, dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, jika dari pihak pimpinan pondok pesantren ada kebijakan baru tentang pelatihan, maka didalam Pondok Pesantren Al-munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung diadakan pelatihan bagi pengurus atau ustadz dan ustadzah dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pengurus atau ustadz dan ustadzah, selain itu usaha pengembangan sumber daya manusia juga dilaksanakan diluar pondok yaitu dengan pendelegasian personil untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, dan lain sebagainya yang berkenaan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Pemberian kompensasi pada pengurus atau ustadz dan ustadzah didasarkan pada berapa banyak pelajaran yang diambil dan jam yang dihabiskan dalam membina dan mendidik santri Pondok Pesantren Al-munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung, para peengurus atau ustadz dan ustadzah juga diberikan asrama yaitu berupa rumah sebagai tempat tinggal yang merupakan aset pondok pesantren.
4. Pelaksanaan pengintegrasikan di pondok pesantren berjalan dengan baik. Keberhasilan ini terlaksana karena komunikasi yang baik antara pimpinan maupun ustadz dan ustadzah dengan membuat peraturan-peraturan baku baik

formal maupun nonformal dan menerapkan semua peraturan-peraturan dengan penuh tanggung jawab.

B. SARAN-SARAN

Sebagai akhir dari analisa dan beberapa rumusan penelitian yang di kemukakan, terdapat beberapa saran penting yang harus dicatat dan dikembangkan oleh pimpinan kepala Pondok Pesantren Al-munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung, berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dipondok pesantren.

Pimpinan kepala Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung hendaknya membuat dan menyusun program kerja yang jelas dan tertulis secara sistematis sebagai acuan bagi para pengurus atau ustadz dan ustadzah. Usaha seperti ini sangat penting karena akan mempermudah terhadap pengorganisasian dan pengawasan bagi berkembangnya pendidikan Pondok Pesantren Al-munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.

Pimpinan pondok pesantren sebagai pimpinan tertinggi hendaknya memberikan tunjangan dan kesejahteraan yang lebih kepada pengurus atau ustadz dan ustadzah yang telah mengabdikan dirinya selama bertahun-tahun sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerjanya selama ini.

Melihat lingkungan pondok pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung yang sekarang lebih modern dan mempunyai fasilitas dan penunjang yang sangat lengkap hendaknya di manfaatkan

dan di kembangkan dengan baik, dengan merekrut para tenaga pendidik atau pengajar yang berkompeten di bidangnya masing-masing.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Pradya Paramita, 2007.
- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- _____, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Amin Haedari & Abdullah Hanif, *Masa Depan Pesantren*, Jakarta: IDR PRESS, 2004.
- Arti Penting Sumber Daya Dalam Organisasi'' (On-line), tersedia di: <http://www.pendidikanekonomi.com/2017/01/arti-penting-manajemen-sumber-daya.html?m=1>
- Drs. H. Sadili Samsudin, M.M., M.Pd. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cetakan ke-5, 2013.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, Jakarta Barat: PT Indeks, 2006.
- George s.p. Hasibuan, *Dasar-dasar manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Ilyas Arif, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Roudlotus-Sholihin Purwosari Padang Ratu Lampung tengah* (Bandar Lampung: Tesis, IAIN Raden Intan Lampung).
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, Bandung : Mandar Maju, 1996.
- _____, *Pengantar Riset sosial*, Jakarta: CV Mandar maju, 1996. Ahsanudin Mudi, *Profesional Sosiologi*, Jakarta: Mendiutama, 2004.

Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemah*, (Jawa Barat : Syaamil Qur'an, 2012)

, *Al-qur'an dan Terjemah*, Jawa Barat : Syaamil Qur'an, 2012.

Kuontur Roni, *Metode Penelitian*, Jakarta : Buana Printing, 2009, Cet kedua

M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Masa University Press. 2006.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT Bumi Aksara, 2013.

Manfred Ziemek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, Jakarta: P3M, 1986.

Metode Pendekatan Dan Fungsi MSDM'' (On-line), tersedia di: <http://akupengentahu.blogspot.com/2016/12/metode-pendekatan-dan-fungsi-msdm.html> (24 Agustus 2018)

Mr. Hamdee Mosu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan)*Yogyakarta: Tesis UIN Sunan Kalijaga.

Muhammad Daud Ali Dan Habibah Daud Ali, *Lembaga-Lembaga Islam Di Indonesia*, Jakarta Utara: Pt Rajagrafindo Persada, 1995.

Penelitian deskriptip'' (On-line), tersedia di: https://id.m.wikipedia.org/wiki/Penelitian_deskriptif (2016)

Pengintegrasian'' (On-line), tersedia di: <http://aswantisetyawati61.blogspot.com/2015/07/pengintegrasian.html> (12 juli 2015)

Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia'' (On-line), tersedia di: <http://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/09/rekrutmen-dalam-manajemen-sumber-daya.html?m=1>

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010

Seleksi SDM'' (On-line), tersedia di: <http://www.google.com/amp/s/irrineayu.wordpress.com/2015/03/25/seleksi-sdm-definisi-tujuan-metode-proses-kendala-dan-faktor-yang-dipertimbangkan-dalam-proses-seleksi/amp/>

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:Rineka Cipta, 2010.

_____, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.

Suranto, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok pesantren Hidayatul Mubtadi Tajeman Palbapang Bantul Yogyakarta* (Yogyakarta: Tesis UIN Sunan Kalijaga).

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta :Rajawali Pers, 2013.

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta :Rajawali Pers, 2013.

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta :Rajawali Pers, 2013.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Muria Kencana, 2005.

Visi dan Misi: Pengertian, Contoh & Perbedaan Visi dan Misi” (On-line), tersedia di: <http://salamadian.com/pengertian-contoh-perbedaan-visi-dan-misi/>

Zamakhsyari Dhofir, *Tradisi pesantren: studi tentang pandangan hidup kiai* Jakarta: LP3ES, 1985.

